



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 014/2025 de fecha 18 de marzo de 2025

RESOLUCIÓN C.A. N° 014-002/2025

POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025, PARA TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 452/2025, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 12 de marzo de 2025, el cual contiene la Nota Interna PR/DTH/N° 107/2025, de fecha 11 de marzo de 2025, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Informe Técnico DTH/DDT 01/2025, de fecha 04 de marzo de 2025, referente a la Propuesta del Plan Anual de Capacitación para los funcionarios del Instituto de Previsión Social, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2025, identificado como Expediente NOT-0140-2025-000001, presentado por el Departamento Desarrollo del Talento Humano; y

CONSIDERANDO: Que, el Departamento Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través de sus dependencias, realizó el Proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) para el Ejercicio Fiscal 2025;

Que, para la elaboración del Plan Anual de Capacitación 2025, se tuvo en cuenta el siguiente Marco Regulatorio y/o Legal:

- Ley N° 7408/2024, de fecha 30 de diciembre de 2024, "QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025";
- Decreto N° 3248/2024, de fecha 27 de enero de 2025, «POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY N° 7408 DEL 30 DE DICIEMBRE DE 2024, "QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025"»;
- Plan Estratégico Institucional 2023 – 2028;
- Circulares PR/DTH/N° 075/2024 y 086/2024 – Proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2025;

Que, el análisis de los datos extraídos de la Detección de Necesidades de Capacitación, sirvió de insumo para la elaboración del Plan Anual de Capacitación 2025. Para la selección de los temas propuestos por las diferentes dependencias se tuvo como criterios: la correspondencia entre la actividad propuesta, el Plan Estratégico Institucional y la naturaleza de las funciones del área, así como: la Disponibilidad Presupuestaria para los eventos con erogación; y las

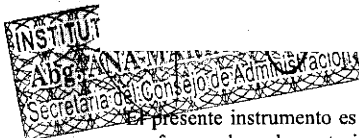
FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO

ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH

SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 014/2025 de fecha 18 de marzo de 2025

RESOLUCIÓN C.A. N° 014-002/2025

capacitaciones ofrecidas en el territorio nacional, en consideración a la política de racionalización de gastos 2025, establecida en el Decreto N° 3248/2024, a efectos que los trabajadores den cumplimiento a la Visión, Misión y Objetivos Institucionales y alcanzar las metas establecidas;

Que, en el Plan Anual de Capacitación 2025, se encuentran contempladas las “Capacitaciones requeridas ante necesidades emergentes”, que se incluyen como reserva ante eventuales requerimientos por parte de Órganos de Control Interno y Externos, y ante las invitaciones de las distintas organizaciones e instituciones vinculadas al Instituto;

Que, en fecha 25 de febrero de 2025, el Departamento de Presupuesto, remitió el informe de Disponibilidad Presupuestaria, en el Objeto del Gasto N° 291 “Capacitación del Personal del Estado” y en el Objeto del Gasto N° 841 “Becas”, ambos en las Actividades N° 1 “Administración Central” y N° 2 “Servicios de Prestaciones Sanitarias”, respectivamente;

Por tanto, en uso de sus atribuciones,

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

R E S U E L V E:

- 1º) Aprobar el Plan Anual de Capacitación 2025, para trabajadores del Instituto de Previsión Social, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y la Directora de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que consta de 17 (diecisiete) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 2º) Autorizar a la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Institución, a que adopte las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la presente disposición resolutive.-----
- 3º) Establecer que todas las actividades académicas, correspondientes al Objeto del Gasto N° 291 “Capacitación del Personal del Estado” y al Objeto del Gasto N° 841 “Becas”,

**FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO
ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH
SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 014/2025 de fecha 18 de marzo de 2025

RESOLUCIÓN C.A. N° 014-002/2025

estarán sujetas a la Disponibilidad Presupuestaria del año en curso y a la aprobación del Consejo de Administración.-----

- 4°) Disponer que las capacitaciones requeridas ante necesidades emergentes, que generen una erogación para el Instituto, sean elevadas a consideración de la Máxima Autoridad y sujetos a Disponibilidad Presupuestaria correspondiente.-----
- 5°) Disponer que capacitaciones que no estén contempladas dentro del Plan Anual de Capacitación 2025 y que no generen erogación para el Instituto, sean autorizadas por las instancias correspondientes.-----
- 6°) Encomendar a la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la presentación ante el Consejo de Administración, de informes semestrales sobre la cantidad de trabajadores capacitados, de conformidad a lo expuesto en el exordio de la presente disposición resolutive.-----
- 7°) Establecer que la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, es la responsable de la integridad del expediente físico y su coherencia con la versión digital registrada para el tratamiento por parte del Consejo de Administración.-----
- 8°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.----- *[Signature]*
SC/fm/jo.-

**FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. CARLOS ALBERTO PEREIRA OLMEDO / DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO
ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS / LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH
SR. JOSÉ JARA ROJAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025

DIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
Departamento Desarrollo del Talento Humano





PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ÍNDICE

I. MARCO LEGAL NORMATIVO	3
II. MISIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL:	3
III. VISIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL:	3
IV. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO - POLÍTICA DE CAPACITACIÓN	3
V. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - EJES ESTRATÉGICOS	4
VI. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN	4
VII. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.....	4
VIII. TIPOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	4
ANEXOS.....	6



Resolución CA. - Página Web IPS



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



I. MARCO LEGAL NORMATIVO

- Decreto N° 8841, de fecha 26 de abril de 2018, *"POR EL CUAL SE ESTABLECE EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL"*.
- Resolución C.A. N° 079-013/2022, de fecha 14 de diciembre de 2022, *"POR LA QUE SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL"*.
- Resolución C.A. N° 083-035/2023, de fecha 13 de diciembre de 2023, *"POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EL PERIODO 2023 – 2028 (PEI 2023-2028)"*.
- Ley N° 7408/2024, de fecha 30 de diciembre de 2024, *"QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025"*.
- Decreto N° 3248/2025, de fecha 27 de enero de 2025, *"POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY N° 7408 DEL 30 DE DICIEMBRE DE 2024, "QUE APRUEBA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2025"»*.

II. MISIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL:

Administrar el Seguro Social para garantizar las prestaciones económicas y de salud a nuestros asegurados, en forma eficiente, oportuna y con sostenibilidad financiera.

III. VISIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL:

Ser la institución Líder del Seguro Social, innovadora, confiable, comprometida, transparente, con Calidad, Calidez y amplia cobertura Nacional.

IV. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO - POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

3.1 Política de Capacitación

Enunciado de la Política

A fin de capacitar y potenciar el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, la institución implementará un proceso continuo de formación y capacitación, dirigido a fortalecer las competencias laborales necesarias para cubrir los cargos, acorde con el nivel de exigencia y responsabilidad. Se destinará anualmente un porcentaje del Presupuesto a la inversión en capacitación y formación de sus talentos humanos, enfocados en los Objetivos Estratégicos Institucionales.





PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



V. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - EJES ESTRATÉGICOS

Los Ejes Estratégicos fueron definidos considerando los procesos misionales de la institución, de gobernanza, innovación y gestión para desplegar el PEI, estableciendo 3 ejes como fundamentos que sostienen y orientan el quehacer en la institución.

Eje 1: Fortalecimiento de la gestión de la Red Integrada e Integral de salud;

Eje 2: Sostenibilidad del Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones;

Eje 3: Innovación tecnológica y optimización de la gestión estratégica y administrativa.

VI. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN

Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación, a trabajadores con cierto grado de conocimiento y experiencias previas en ocupaciones afines. Entiéndase el conjunto de actividades organizadas y sistemáticas destinadas al plantel de talento humano de la Institución, con el propósito de desarrollar conocimientos, competencias y actitudes para el eficiente desempeño de sus funciones.

VII. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Capacitación 2025, tiene como objetivo principal fortalecer la preparación, formación y capacitación de los trabajadores del Instituto de Previsión Social, teniendo en cuenta que la capacitación planificada logra precisar el tipo de necesidades individuales e institucionales que deben ser resueltas para mantener y mejorar la eficiencia y calidad en la gestión.

VIII. TIPOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Capacitación 2025, consta de tres tipos de actividades de capacitación:

1. Actividades de Capacitación con Instructores Internos y Convenios Interinstitucionales:

Son actividades de formación dirigidas al trabajador (personal contratado, permanente y trasladado temporalmente de otros OEE al IPS), cuya realización se encuentra a cargo de trabajadores del Instituto o de facilitadores designados por Instituciones u Organizaciones que mantienen Convenios con el Instituto.

Este tipo de actividades se sub-clasifica en:

- **De cumplimiento institucional:** son aquellas actividades de carácter obligatorio, que deben ser realizadas por todos los trabajadores de la institución, teniendo en cuenta que el contenido de éstas es fundamental para el desempeño de sus funciones como equipo de trabajo del instituto; y al mismo tiempo, para incorporar los estándares establecidos en la norma de requisitos mínimos.





PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



- **De interés general:** son aquellas actividades que se encuentran a disposición de los trabajadores, para optimizar ciertas áreas de competencia, incluyendo entre ellas eventos de conocimiento general y de fortalecimiento de habilidades blandas.

2. Actividades de Capacitación financiadas con el Objeto del Gasto 291 "Capacitación Personal del Estado":

Son aquellas actividades de formación con una carga horaria inferior a 200 horas, que implican una erogación por parte de la Institución, conforme a la reglamentación del Presupuesto General de la Nación 2025, dirigidas a trabajadores del Instituto (personal contratado, permanente y trasladado temporalmente de otros OEE al IPS).

3. Actividades de Capacitación financiadas con el Objeto del Gasto 841 "Becas":

Son aquellas actividades de formación con una carga horaria igual o superior a 200 horas, que implican una erogación por parte de la Institución, conforme a la reglamentación del Presupuesto General de la Nación 2025, dirigida al personal permanente del Instituto.



Resolución



ANEXOS

Resolución C.A. - Página Web IPS

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
Lic. *[Signature]* GARCÍA
DIRECTORA
Dirección Gestión y Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
ABG. ANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS DE CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
1	CARTA ORGÁNICA	TRABAJADORES EN GENERAL
2	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	TRABAJADORES EN GENERAL
3	CÓDIGO DE ÉTICA	TRABAJADORES EN GENERAL
4	DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASEGURADOS.	TRABAJADORES EN GENERAL
5	DESARROLLANDO COMPETENCIAS PARA LA ATENCIÓN AL ASEGURADO CON CALIDAD Y CALIDEZ	TRABAJADORES EN GENERAL
6	ELABORACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
7	EPIDEMIOLOGÍA SOBRE ARBOVIROSIS	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
8	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
9	FINANZAS PERSONALES	TRABAJADORES EN GENERAL
10	GESTIÓN DE CONSULTAS, DENUNCIAS Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN EL IPS	TRABAJADORES EN GENERAL
11	GESTIÓN DE RIESGOS	TRABAJADORES EN GENERAL
12	GESTIÓN DEL ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana G. Méndez
Directora General de Control y
Gestión del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS DE CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
13	GESTIÓN DOCUMENTAL	TRABAJADORES EN GENERAL
14	GESTIÓN POR PROCESOS	TRABAJADORES EN GENERAL
15	HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS INSTITUCIONALES BÁSICAS	TRABAJADORES EN GENERAL
16	IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS	TRABAJADORES EN GENERAL
17	INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	TRABAJADORES EN GENERAL
18	MEDIDAS DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN Y EVACUACIÓN DE INCENDIOS	TRABAJADORES EN GENERAL
19	NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECIP 2015	TRABAJADORES EN GENERAL
20	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL IPS	TRABAJADORES EN GENERAL
21	POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO	TRABAJADORES EN GENERAL
22	POLÍTICAS OPERACIONALES	TRABAJADORES EN GENERAL
23	POLÍTICAS, ESTRUCTURAS Y PROCESOS DEL TALENTO HUMANO	TRABAJADORES EN GENERAL
24	PRIMEROS AUXILIOS	TRABAJADORES EN GENERAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Gómez
DIRECTORA
Dirección, Gestión y Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS DE CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
25	REGLAMENTACIONES INSTITUCIONALES (*)	TRABAJADORES EN GENERAL
26	REINDUCCIÓN AL ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	ASISTENTES DEL TALENTO HUMANO
27	SEGURIDAD INFORMÁTICA Y DE LA INFORMACIÓN	TRABAJADORES EN GENERAL
28	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	TRABAJADORES EN GENERAL
29	SOCIALIZACIÓN DEL DECRETO N° 20132/2003	TRABAJADORES EN GENERAL
30	SOCIALIZACIÓN DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO DEL IPS	TRABAJADORES EN GENERAL
31	SOCIALIZACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
OBSERVACIONES: 1. Las actividades académicas contempladas dentro del presente Plan, serán difundidas por el Departamento Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través de los medios de comunicación institucional: web, intranet y correo institucional. (*) Incluye las siguientes reglamentaciones: Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, Régimen Disciplinario, Régimen de Faltas y Sanciones, Reglamento de Vacaciones, Reglamento de Movilidad, Viático y Movilidad, Caja Chica, y demás reglamentaciones aprobadas por la Máxima Autoridad.		

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Digna Giménez
Dirección Gestión y Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA-MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS/CONVENIOS DE INTERÉS GENERAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
1	PREVENCIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	TRABAJADORES EN GENERAL
2	ASERTIVIDAD, RELACIONES HUMANAS E INTRAPERSONALES	TRABAJADORES EN GENERAL
3	TALLER SALUD MENTAL, EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
4	FARMACOVIGILANCIA	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
5	GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
6	CHARLA LEY 7021/22 - CONTRATACIONES PÚBLICAS	TRABAJADORES EN GENERAL
7	INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD DEL PACIENTE	TRABAJADORES EN GENERAL
8	TRATO HUMANIZADO AL PACIENTE Y FAMILIARES	TRABAJADORES EN GENERAL
9	CHARLA FACTURA ELECTRÓNICA	TRABAJADORES EN GENERAL
10	CHARLA IMPUESTO A LA RENTA PERSONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
11	INTELIGENCIA EMOCIONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
12	INSCRIPCIÓN DE MICROEMPRESARIOS EN IPS	TRABAJADORES EN GENERAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Méndez
DIRECTORA
Dirección, Gestión y Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. ANA-MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS/CONVENIOS DE INTERÉS GENERAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
13	INSCRIPCIONES A BENEFICIARIOS EN EL SISTEMA DE IDENTIFICACIONES	TRABAJADORES EN GENERAL
14	MANEJO DE SIH - MÓDULO AGENDAMIENTO	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
15	MANEJO DE SIH - MÓDULO INVENTARIO	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
16	GESTIÓN DEL TIEMPO: POTENCIA TU PRODUCTIVIDAD	TRABAJADORES EN GENERAL
17	TRABAJO EN EQUIPO: COMO LOGRAR EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	TRABAJADORES EN GENERAL
18	DESCUBRE EL LÍDER QUE HAY EN TI	TRABAJADORES EN GENERAL
19	FAMILIA Y TRABAJO. EL EQUILIBRIO ES FUNDAMENTAL	TRABAJADORES EN GENERAL
20	LA COMUNICACIÓN COMO CLAVE DEL ÉXITO	TRABAJADORES EN GENERAL
21	GESTIÓN DE LAS EMOCIONES: DOMINA TUS EMOCIONES	TRABAJADORES EN GENERAL
22	RESILIENCIA EN TIEMPOS DE CRISIS	TRABAJADORES EN GENERAL
23	¿CÓMO PUEDO MEJORAR MI COMUNICACIÓN?	TRABAJADORES EN GENERAL
24	BURNOUT, EVITANDO EL AGOTAMIENTO LABORAL	TRABAJADORES EN GENERAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana G. Gómez
Dirección General de Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abg. ANA-MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS/CONVENIOS DE INTERÉS GENERAL

Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
25	ÉTICA PROFESIONAL	TRABAJADORES EN GENERAL
26	NUTRICIÓN Y HÁBITOS SALUDABLES	TRABAJADORES EN GENERAL
27	CHARLA ESQUEMA DE VACUNACIÓN	TRABAJADORES EN GENERAL
28	ORATORIA. EL ARTE DE HABLAR BIEN EN PÚBLICO	TRABAJADORES EN GENERAL
29	MANEJO DE CONFLICTOS	TRABAJADORES EN GENERAL
30	GESTIÓN DE BENEFICIOS POR INVALIDEZ	TRABAJADORES EN GENERAL
31	HERRAMIENTAS 5S	TRABAJADORES EN GENERAL
32	SALUD BUCAL	TRABAJADORES EN GENERAL
33	GESTIÓN DE ARCHIVOS	TRABAJADORES EN GENERAL
34	CURSO DE INDUCCIÓN SOBRE CARGAS DE DATOS EN EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
35	CÓDIGO ICTUS	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
36	CHARLA IMPUESTO AL VALOR AGREGADO	TRABAJADORES EN GENERAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. *[Firma]*
DIRECTORÍA
Dirección Gestión y Desarrollo

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ALEXANA MARIA CASTRO
Secretaría del Consejo de Administración



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER REALIZADAS CON INSTRUCTORES INTERNOS/CONVENIOS DE INTERÉS GENERAL		
Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
37	DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE	TRABAJADORES EN GENERAL
38	CIRUGÍAS SEGURAS	TRABAJADORES EN GENERAL
39	GESTIÓN DE ARCHIVO Y EXPURGO DOCUMENTAL DEL IPS	TRABAJADORES EN GENERAL
40	GESTIÓN DE SUBSIDIOS POR REPOSOS	TRABAJADORES EN GENERAL
41	GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE POLITICAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL - VERSIÓN 1	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
42	MANUAL DE ATENCIÓN AL ASEGURADO Y PÚBLICO EN GENERAL, VERSIÓN 02	TRABAJADORES EN GENERAL
43	REGLAMENTO DE PROVISIÓN DE MEDICAMENTOS A PACIENTES CON PATOLOGÍAS CRÓNICAS EN EL IPS - VERSION 1	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE
OBSERVACIONES: 1. Las actividades académicas contempladas dentro del presente Plan, serán difundidas por el Departamento Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través de los medios de comunicación institucional: web, intranet y correo institucional. 2. Para el desarrollo de las actividades de Capacitación que no estén contemplados dentro del presente apartado del anexo del Plan Anual de Capacitación, serán elevados a consideración de la instancia respectiva para su autorización y realización.		





PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER FINANCIADAS CON EL OBJETO DEL GASTO 841 - BECAS

ACTIVIDAD 1: ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Nº	DENOMINACIÓN	INVERSIÓN ESTIMADA EN GUARANÍES TOTAL
1	CAPACITACIONES REQUERIDAS ANTE NECESIDADES EMERGENTES	50.000.000
TOTAL GENERAL (G.)		50.000.000

OBSERVACIONES:

1. Las "Capacitaciones requeridas ante necesidades emergentes" se refiere a la reserva ante eventuales requerimientos por parte de Órganos de Control Interno y Externos, y ante las invitaciones de las distintas organizaciones e instituciones vinculadas al Instituto.
2. Estarán sujetas a la Disponibilidad Presupuestaria del año en curso correspondiente al Objeto del Gasto 841 "Becas" - Actividad 1: G. 50.000.000.



Resolución C.A. - Página Web IPS



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SER FINANCIADAS CON EL OBJETO DE GASTO 841 - BECAS

ACTIVIDAD 2: SERVICIO DE PRESTACIONES SANITARIAS

Nº	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	PLAZAS ESTIMADAS	INVERSIÓN ESTIMADA EN GUARANÍES	
				UNITARIO	TOTAL
1	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE	6	22.500.000	135.000.000
2	MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE	2	26.320.976	52.641.952
3	MAESTRÍA EN ENFERMERÍA	TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN REFERENCIA AL TEMA A DESARROLLARSE	2	26.400.000	52.800.000

OTRAS ACTIVIDADES

Nº	DENOMINACIÓN	INVERSIÓN ESTIMADA EN GUARANÍES TOTAL
1	CAPACITACIONES REQUERIDAS ANTE NECESIDADES EMERGENTES	59.558.048
TOTAL GENERAL (G.)		300.000.000

OBSERVACIONES:

1. Todas las actividades académicas contempladas dentro del presente Plan, deberán ser difundidas por el Departamento Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través de los 3 medios de comunicación institucional: Web, Intranet y Correo Institucional.
2. Las actividades académicas, estarán sujetas a la Disponibilidad Presupuestaria del año en curso correspondiente al Objeto del Gasto 841 "Becas" - Actividad 2: G. 300.000.000.
3. Las "Capacitaciones requeridas ante necesidades emergentes" se refiere a actividades académicas que corresponden a eventuales requerimientos por parte de Órganos de Control Interno y Externos, o a invitaciones de las distintas organizaciones e instituciones vinculadas al Instituto.
4. El Departamento Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, calendarizará los llamados a convocatoria para las Actividades académicas, conforme a las fechas convenidas con las instituciones organizadoras.

