



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022

**MAYOR GENERAL
CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
DIRECTORA GENERAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – 31 de enero de 2022**

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia - Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

Hospital Militar Central @HOSMILC

CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FT-04 _V1

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		2 de 17	

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1 Marco de Referencia – Normatividad	4
1.1 Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional	4
1.2 Política de Gestión del Talento Humano	4
1.3 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional	5
2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)	5
2.1 Objetivo Plan de Capacitación Institucional (PIC)	5
2.2 Objetivos Específicos	5
2.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación	6
2.4 Informe Diagnóstico necesidades de Capacitación	6
2.4.1 Los resultados obtenidos.....	6
2.5 Actividades y cronograma programado para el Plan de Capacitación Institucional	10
2.6 Compromiso, Seguimiento y Evaluación Capacitaciones.	14
3 Programa de Inducción Institucional.....	14
3.1 Objetivo General del Programa de inducción General.....	14
3.2 Objetivos específicos del Programa de Inducción General	14
3.3 Alcance.....	14
3.4 Contenidos.....	14
3.5 Seguimiento y Evaluación del Programa de Inducción.....	15
4 Inducción específica en el cargo.....	15
4.1 Seguimiento y Evaluación.....	15
5 Programa de Reinducción del Personal.....	15
5.1 Objetivo General.....	15
5.2 Objetivos Específicos	16
5.3 Alcance.....	16
5.4 Contenidos.....	16
5.5 Seguimiento y evaluación.....	16
6 Evaluación e Indicadores	16
7 Glosario	16
8 Divulgación	17
9 Mando y Comunicación.....	17
Control de Cambios.....	17

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 17	

Introducción

La gestión estratégica del talento humano es un pilar del sector público, por ello las directrices establecidas en materia de capacitación y formación de la Política de Empleo Público, establece que para dinamizar los procesos e innovarlos es necesario el aprendizaje permanente. El Hospital ha hecho del conocimiento un activo intangible, por eso enfoca sus planes en lograr retener personas idóneas para la prestación del servicio, para lograrlo fomenta el desarrollo profesional a través de capacitaciones en competencias laborales y la actualización permanente de los conocimientos.

En cumplimiento con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Hospital está abordando desafíos que crean valor público, por ello requiere contar con talento humano capacitado y capaz de prestar un servicio de calidad, por tanto el talento humano del Hospital deben invertir tiempo y esfuerzo en el desarrollo de sus capacidades y competencias, adquirir actitudes de líderes, conocer la cultura organizacional y aplicar los valores y principios institucionales en cada uno de sus comportamientos.

Para lograrlo se crea el Plan de Capacitación Institucional 2022 (PCI), el cual contiene las actividades que se van a realzar durante la vigencia, las cuales están orientadas al desarrollo profesional, perfilando las capacidades de cada servidor y de esta forma poder transformar los conocimientos y capacidades en comportamientos que les permitan tener un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que estén en sintonía con los objetivos institucionales.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		4 de 17	

1 Marco de Referencia – Normatividad

Para la Organización del Plan de Capacitación, inducción y reintroducción para servidores públicos del Hospital Militar Central, se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia específicamente el artículo 53
- Decreto-Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 190 de 2005 por la cual se dictan las normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
- Decreto 1227 de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos 65, 66 y 68.
- Ley 1064 de 2006 por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007 Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos para la planeación y la gestión.
- Sistema Nacional de Capacitación, Título V Cap. I
- Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- La Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un nuevo país.
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.
- El Decreto Ley 894 de 2017 por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera.
- Decreto 051 de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009

1.1 Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional

Visión: El Hospital Militar Central Continuará siendo la reserva estratégica de la Nación en servicios integrales en salud y generación de conocimiento.

Misión: Prestar servicios integrales especializados a los usuarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares centrados en el paciente y su familia y gestionar conocimiento a través de la docencia y la investigación.

Objetivo Estratégico Institucional que se ayuda a desarrollar: El Objetivo N° 6 que establece que se debe generar compromiso, desarrollo y crecimiento institucional.

1.2 Política de Gestión del Talento Humano

“Los planes y programas de bienestar, sistema de estímulos y capacitación tendrán como eje central al funcionario, buscando que este crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social técnica, y profesional desarrollando sus potenciales creativos, mejorando a la vez la calidad de vida”

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		5 de 17	

1.3 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional

El Área de Capacitación y Bienestar pertenece al proceso “Gestión Humana”, teniendo en cuenta la alineación entre el modelo de operaciones por procesos y la estructura organizacional del Hospital Militar Central, pertenece a la Unidad de Talento Humano que se encuentra en la Subdirección Administrativa.

2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Este plan de capacitación que es uno de los pilares sobre los que se cimienta el sistema de gestión y desempeño, está orientado al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, propiciando la eficacia personal, grupal y organizacional, posibilitando el desarrollo profesional de los servidores y por tanto en la prestación de los servicios; que es un instrumento que da cumplimiento al Modelo Integrado de Gestión que contempla los requisitos establecidos en la Norma Técnica Colombiana de la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 numeral 6.2 Talento Humano, Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública N° 1083 de 2015, Modelo Estándar de Control Interno Subsistema de Control de Gestión, la Ley 1712 de 2014 Ley de transparencia y el derecho al acceso de la información pública; y promueve los componentes de la política de formación y capacitación

Así mismo, en atención al Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el Plan Institucional de Capacitación debe propender el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización:

- ✓ **Gobernanza para la paz:** Está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.
- ✓ **Gestión del conocimiento:** En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
- ✓ **Creación del valor público:** Propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

2.1 Objetivo Plan de Capacitación Institucional (PIC)

Fomentar la actualización de conocimientos y el aprendizaje permanente, desarrollando actividades de capacitación y entrenamiento que permitan fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, logrando transformar los conocimientos y capacidades en comportamientos que permitan que los servidores tengan un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con los objetivos institucionales.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover la cultura organizacional del aprendizaje para dinamizar procesos innovadores y de esta forma prestar un mejor servicio, redundando en el aumento de la confianza de nuestros usuarios.
- Contar con talento humano capacitado, con actitud de líder, que conozca la cultura organizacional y sea capaz de aplicar los valores y principios institucionales, capaz de prestar un servicio de calidad a los usuarios.

- Concientizar a los Servidores sobre el valor de su conocimiento el cual ayuda a que el hospital aprenda, evolucione, innove y mantenga un desempeño óptimo.

2.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación

- **Virtual:** Es en la cual se utilizan los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas, mediante el cual se realizan las inscripciones a seminarios, diplomados, cursos, talleres, etc.
- **Presencial:** Es en la cual se realizan las actividades académicas en el aula física como cátedra magistral, talleres, cursos, seminarios, conferencias, entre otros, en la cual interactúan profesor y alumno

Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria, el uso de la modalidad presencial, se realizara de acuerdo con las recomendaciones de bioseguridad impartidas.

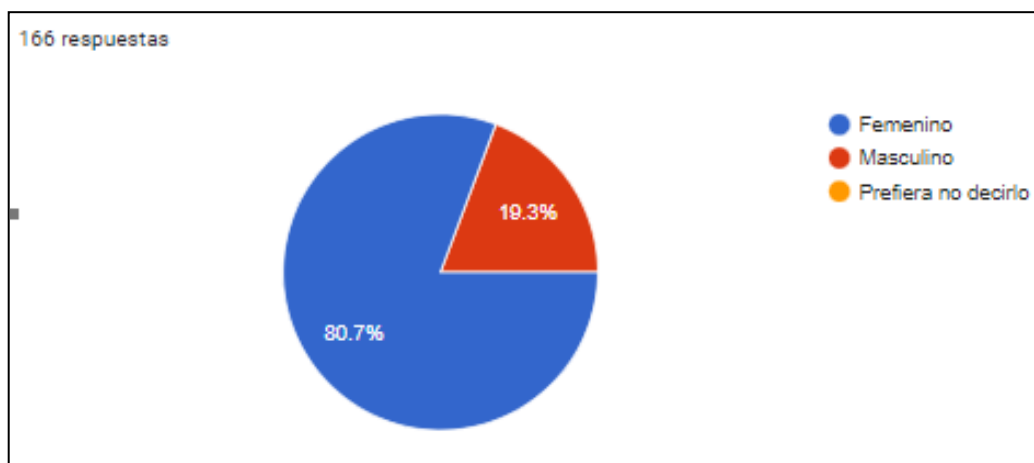
2.4 Informe Diagnóstico necesidades de Capacitación

Para poder establecer las necesidades de capacitación se realizó de forma virtual mediante formulario google crome la encuesta de diagnóstico, la cual estuvo activada entre el 31 de diciembre/21 hasta el 17 enero 2022 enviando el enlace vía correo electrónico a los servidores del Hospital, los resultados permitieron contar con información cuantitativa y cualitativa de las necesidades de capacitación determinando las prioridades y con la información se pudo determinar los programas de capacitación, sus objetivos, contenidos temáticos, recursos necesarios.

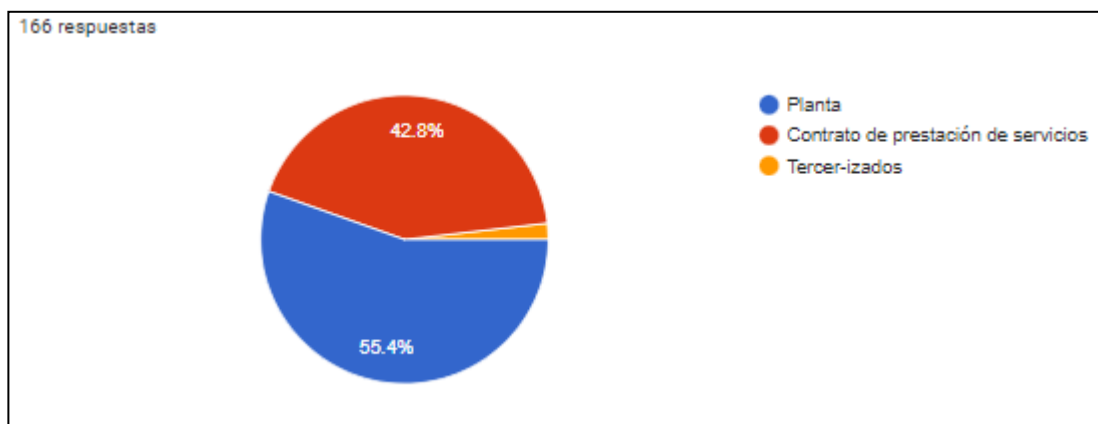
2.4.1 Los resultados obtenidos

El hospital cuenta con total de 1.564 servidores en diferentes tipos de vinculación obteniendo un nivel de respuesta del 10.61% de los mismos (166), con los siguientes resultados:

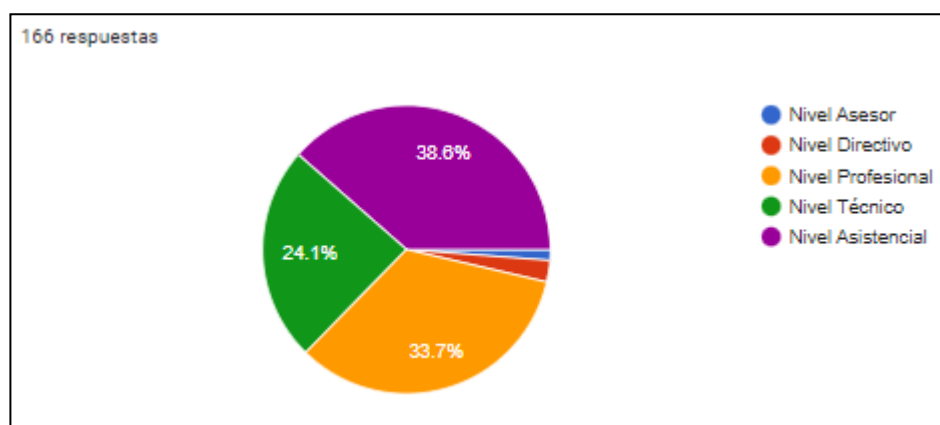
El 80.7% de los servidores que respondieron son mujeres y el 19.3% hombre



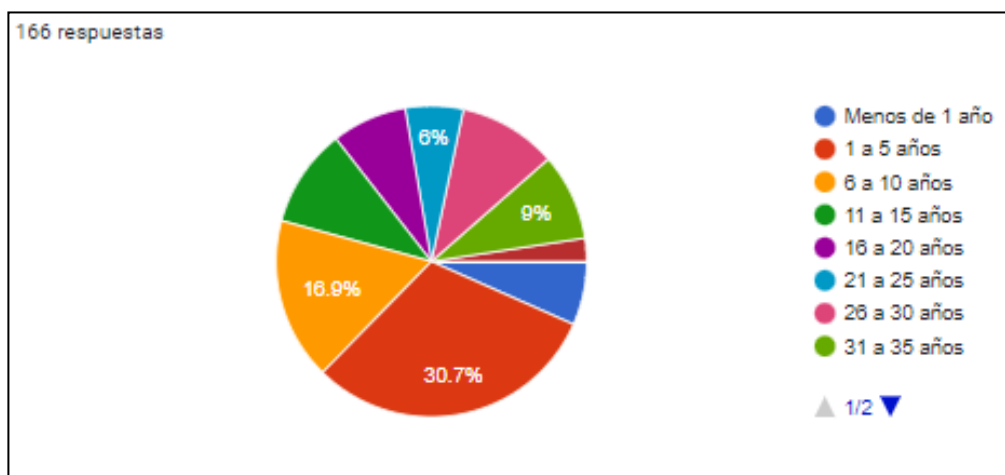
Participación por tipo de vinculación:



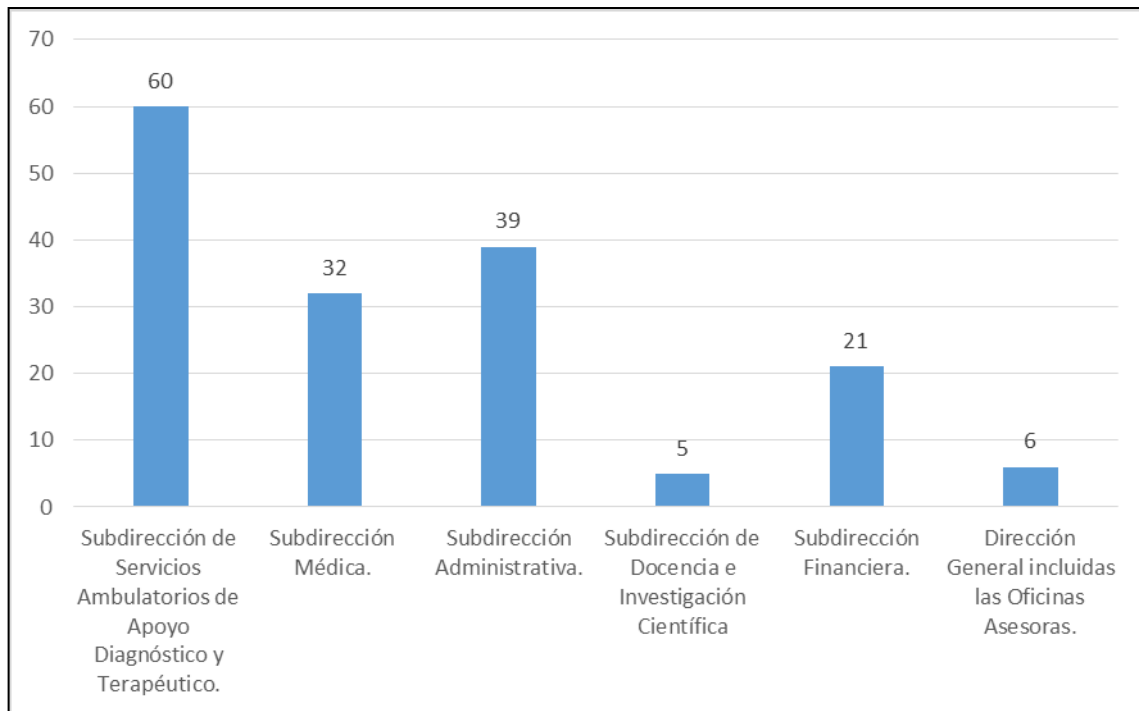
Participación por nivel jerárquico:



Antigüedad en el Hospital Militar:

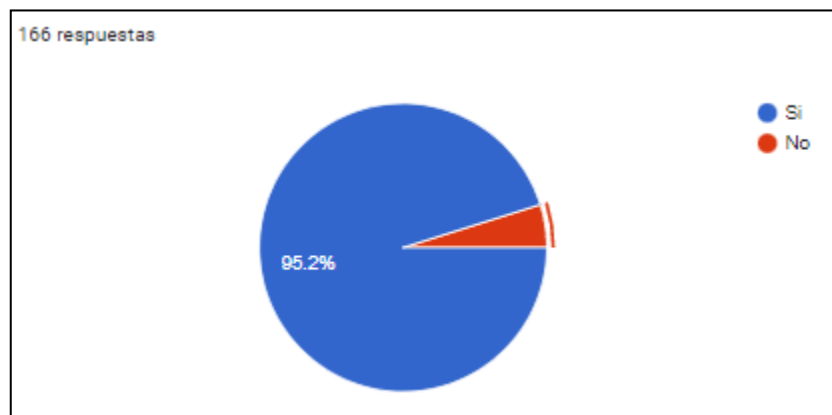


La participación de servidores por subdirección:



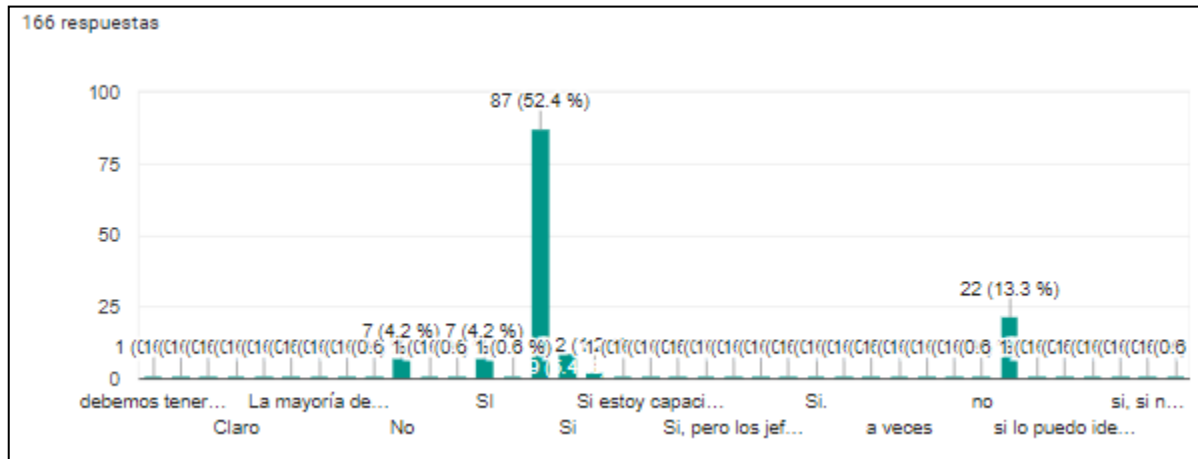
Los comentarios aseguran que está capacitación permite conocer la entidad, da a conocer los protocolos y reglamentos institucionales, y fortalece la pertenencia institucional.

Es necesaria la capacitación en el Área de trabajo:



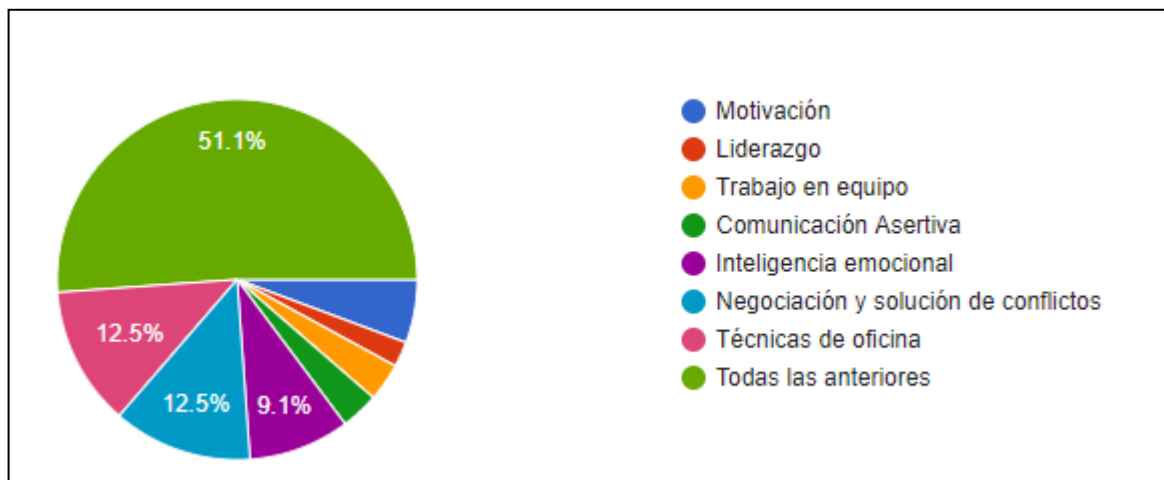
Los comentarios aseguran que es necesaria debido a que fortalecen las competencias y habilidades, asegurando un mejor desempeño laboral

Se preguntó si con los conocimientos que poseen pueden identificar un problema y tomar la decisión de resolverlo a lo que 87 personas es decir un 52.4% respondió que afirmativamente, 22 personas es decir un 13.3% niega rotundamente poseer esa capacidad, el resto de los participantes aseguran que pueden hacerlo pero que tienen que estar respaldados por sus superiores jerárquicos, esto sucede en su mayoría en el personal asistencial, especialmente las auxiliares de enfermería.

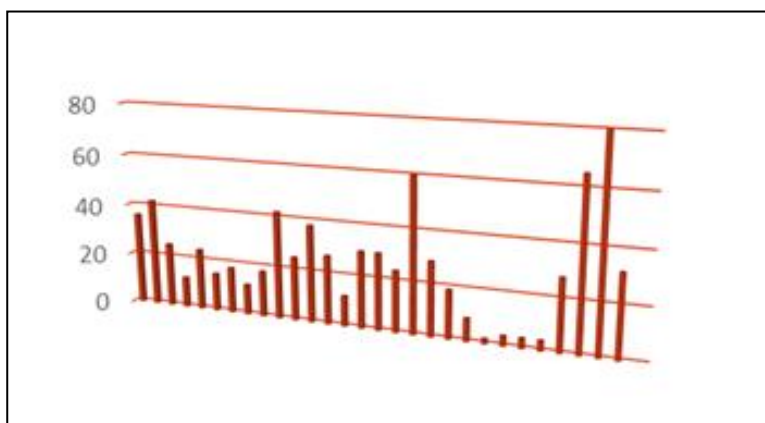


Las capacitaciones solicitadas por los servidores participantes incluyen:

En habilidades blandas los funcionarios responden que les gustaría capacitarse, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, negociación y solución de conflictos, manejo de cliente externo y comunicación de cliente interno y externo



Los temas que les gustaría capacitarse para el fortalecimiento de competencias son:



PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		10 de 17	

Temas relacionados con la profesión

Salud preventiva

Cuidados de enfermería

Ortografía y redacción

Planeación estratégica

Excel avanzado

Contratación estatal

Nuevo régimen disciplinario

Humanización

Gerencia Financiera

Actualización en temas tributarios, normas internacionales de contabilidad, calculo actuarial

Normatividad

Big Data

Manejo paquete de office

Bases de datos. Programación (Backend y FrontEnd), Infraestructura de TI, Transformación Digital

Actualización en técnicas de oficina y archivo y office

Gestión Administrativa en el sector salud.

Seguridad del paciente y acreditación según Joint Commission

Oncología, atención farmacéutica, farmacoepidemiología, farmacoeconomía, farmacología

Tecnólogos en diferentes campos del sector salud tanto asistenciales como administrativos

Se evidencia interés en aprender a manejar los sistemas que se manejan en el hospital como Dinámica Gerencial y Control.doc.

2.5 Actividades y cronograma programado para el Plan de Capacitación Institucional

Las capacitaciones en el presente Plan Institucional de Capacitación, responden a las necesidades reconocidas a través de la encuesta de bienestar y capacitación, de las solicitudes presentadas por los profesionales encargados de las diferentes Áreas y Servicios, al igual los temas que por normatividad deben ser impartidos a todos los servidores de las entidades estatales.

Con el fin de optimizar los recursos para el desarrollo de estas actividades se realizarán alianzas estratégicas con entidades del Estado que hacen parte de la Red Institucional de Capacitación.

Así mismo y considerando que la entidad cuenta con funcionarios que dentro de sus Áreas pueden contribuir con sus conocimientos (Planeación, Calidad, Educación de Enfermería, Escuela de Auxiliares de Enfermería, Seguridad y Salud en el Trabajo), en temas que son de vital importancia para el desarrollo de habilidades en nuestros colaboradores, los cuales serán incluidos dentro de este Plan.

También se tendrán en cuenta el aprendizaje de los funcionarios que integran los grupos de apoyo operativos como son: Comité de Convivencia, Brigada de Emergencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, como fortalecimiento de competencias específicas.

ITEM	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Cursos Planeados	personal a capacitar	Obligatoriedad el Curso	Fecha Inicio Metas dd/mm/aaaa	Fecha Final Metas dd/mm/aaaa
Objetivo Especifico N° 1 - Promover la cultura organizacional del aprendizaje para dinamizar procesos innovadores y de esta forma prestar un mejor servicio, redundando en el aumento de la confianza de nuestros usuarios						
ASISTENCIAL						

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		11 de 17	

ITEM	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Cursos Planeados	personal a capacitar	Obligatoriedad el Curso	Fecha Inicio Metas dd/mm/aaaa	Fecha Final Metas dd/mm/aaaa
1	Soporte vital básico (BLS)	3	250	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/12/2022
2	Soporte vital Avanzado (ACLS)	3	250	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/12/2022
3	Atención integral a víctimas de violencia sexual	2	150	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/12/2022
4	Protección radiológica	1	30	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/12/2022
5	Prevención de infecciones asociadas con la atención en salud -proceso de limpieza y desinfección	3	3	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
6	Transfusión de componentes sanguíneos	1	1	Solicitud Servidores Banco Sangre	1/02/2022	30/11/2022
7	Competencias esenciales para el cuidado del donante expedida por el Instituto Nacional de Salud	2	2	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
8	Control paciente critico adultos	2	2	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
9	Cuidado del paciente trasplantado	2	2	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
10	Administración de medicamentos según delegación y normatividad vigente	1	1	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
11	Curso de formación continua en soporte vital básico y sedación	2	2	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
12	Atención a personas víctimas quemado con agentes químicos	1	1	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
13	Prueba en el punto de atención del paciente Point are testing POCT)	1	1	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
14	Manejo del dolor y cuidado paliativo	1	1	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
15	Seguridad del paciente y acreditación según Joint Commission	1	1	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	31/12/2022
16	Cuidados de enfermería del paciente oncológico pediátrico	3	3	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
17	Estrategias BUNDLE (prevención de infecciones hospitalarias)	2	2	Res 3100 /19 Habilitación	1/02/2022	30/11/2022
18	Entrenamiento de camilleros	1	1	Diagnóstico necesidades	1/06/2022	30/08/2022
19	Primer Respondiente	1	80	Solicitud Subdirección	1/02/2022	30/12/2022
ADMINISTRATIVO						
20	Régimen Disciplinario	1	3	Solicitud Oficina	1/02/2022	30/12/2022
21	Atención al cliente y/o al usuario	4	20	FURAG MIPG	1/01/2022	31/12/2022
22	Gerencia Financiera	1	5	Solicitud Subfinanzas	1/02/2022	30/11/2022
23	Normas contables - actualización temas tributarios	1	20	Solicitud Subfinanzas	1/02/2022	30/11/2022
24	Manejo de almacenes – inventarios	1	25	Solicitud Subfinanzas	1/04/2022	31/08/2022

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		12 de 17	

ITEM	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Cursos Planeados	personal a capacitar	Obligatoriedad el Curso	Fecha Inicio Metas dd/mm/aaaa	Fecha Final Metas dd/mm/aaaa
25	Contratación estatal, manejo aplicativo SECOP II y Colombia Compra Eficiente	2	20	Solicitud Subadmon	1/03/2022	30/11/2022
26	Redacción de documentos y ortografía	1	50	MIPG	1/02/2022	30/11/2022
27	Tecnología de la información y las comunicaciones TICS	1	15	FURAG MIPG	1/02/2022	30/11/2022
28	Bases de datos. Programación (Backend y FrontEnd), Infraestructura de TI, Transformación Digital	1	15	FURAG MIPG	1/02/2022	30/12/2022
29	Big Data	1	15	FURAG MIPG	1/02/2022	30/12/2022

TRANSVERSAL						
30	Gestión del riesgo	3	300	FURAG	1/02/2022	31/12/2022
31	Riesgo biomecánico	3	300	SST	1/03/2022	30/12/2022
32	Socialización deberes y derechos de los usuarios	12	2600	FURAG Habilitación Acreditación	1/01/2022	30/12/2022
33	Manejo paquete de office (excell, power point, word, access, outlook)	3	50	Solicitud servidores	1/02/2022	30/12/2022
34	Idiomas - lenguaje de Señas - inclusión –violencia genero	1	200	FURAG	1/02/2022	30/11/2022
35	Manejo aplicativos utilizados por el Hospital (control.doc, dinámica gerencial)	3	800	Diagnostico Necesidades	1/02/2022	31/12/2022
Objetivo Especifico N° 2 - Contar con talento humano capacitado, con actitud de líder, que conozca la cultura organizacional y sea capaz de aplicar los valores y principios institucionales, capaz de prestar un servicio de calidad a los usuarios						

ASISTENCIAL						
36	Prevención de infecciones asociadas en la atención en salud -precauciones de aislamiento	2	150	Res 3100/19	1/06/2022	30/11/2022
37	Elaboración de registros clínicos de enfermería	2	70	Res 3100/19	1/03/2022	30/11/2022
38	Toma de muestras de laboratorio	2	70	Res 3100/19	1/03/2022	30/11/2022
39	Atención segura de la gestante y el recién nacido	1	35	Res 3100/19	1/03/2022	30/11/2022
40	Atención del paciente oncológico	1	30	Res 3100/19	1/01/2022	31/12/2022

TRANSVERSAL						
41	Paquetes instrucciones de seguridad en el paciente	6	2600	Habilitación Acreditación	1/02/2022	30/11/2022
42	Técnico Farmacéutico	1	35	SENA	1/01/2022	31/12/2022
43	Manipulación higiénica de alimentos	1	30	Diagnostico Necesidades	1/06/2022	31/07/2022

Objetivo Especifico N° 3 - Concientizar a los Servidores sobre el valor de su conocimiento el cual ayuda a que el hospital aprenda, evolucione, innove y mantenga un desempeño óptimo						
TRANSVERSAL						

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		13 de 17	

ITEM	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Cursos Planeados	personal a capacitar	Obligatoriedad el Curso	Fecha Inicio Metas dd/mm/aaaa	Fecha Final Metas dd/mm/aaaa
44	Sostenibilidad ambiental	3	3	SST	1/02/2022	31/12/2022
45	Higiene y seguridad industrial	3	3	SST	1/03/2022	30/11/2022
46	Bioseguridad	3	3	SST	1/03/2022	30/11/2022
47	Programa de fatiga	2	2	SST	1/02/2022	30/12/2022
48	Programa prevención del suicidio	1	1	Riesgo Psicosocial	1/02/2022	30/11/2022
49	Tratamiento de enfermedades laborales	3	3	SST	1/02/2022	30/11/2022
50	Seguridad en la salud -taller lavado de manos en personal cliente interno	2	2	Servicio Epidemiología	1/02/2022	30/11/2022
51	Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	2	2	Código de ética Política de integridad FURAG	1/03/2022	30/11/2022
52	Humanización de servicios en salud	2	2	Resolución 3100/19 Acreditación	1/02/2022	31/12/2022
53	Acompañamiento y manejo del duelo	2	2	Resolución 3100/19 Acreditación	1/02/2022	31/12/2022
54	Ofertas del sector función pública	1	1	Plan Nacional de Capacitación	1/01/2022	31/12/2022
55	Aprobadas por comité de acuerdo a las necesidades de las subdirecciones y la normatividad legal vigente y que no se encuentran incluidas en el plan	1	1	Plan Nacional de Capacitación	1/02/2022	31/12/2022
56	Solicitudes de capacitación requeridas directamente por la Dirección y Subdirecciones	1	1	Necesidades del Servicio	1/02/2022	31/12/2022
Total Actividades a realizar		115				

*El cronograma de capacitaciones podrá ser modificado de acuerdo a disponibilidad de personal o cambio de horarios o fechas que presenten las entidades capacitadoras.

Obligaciones de los beneficiarios: Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo."
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la Entidad.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		14 de 17	

2.6 Compromiso, Seguimiento y Evaluación Capacitaciones.

Para iniciar la capacitación, el servidor debe diligenciar y firmar el compromiso de asistencia en donde asegura que replicará la información dentro del Hospital, al finalizar la capacitación, evaluará el grado de satisfacción con el capacitador, los temas tratados su profundidad y aplicabilidad y también realizará un seguimiento a la aplicación de esos conocimientos en su labor diaria.

Se utilizarán como instrumentos los siguientes formatos: GH-CABI-PR-01-FT-03 (Formato Compromiso, Asistencia, Participación y Réplica de la Información); GH-CABI-PR-01-FT-02 (Evaluación de la Jornada), GH-CABI-PR-01-FT-04 (Seguimiento a Formación y Capacitación).

3 Programa de Inducción Institucional

Teniendo en cuenta que durante la anterior vigencia se realizó este proceso al 100% de los servidores, para este año este proceso se dirigirá a las personas que ingresan por primera vez al Hospital Militar Central, esta capacitación está orientada a crear identidad y sentido de pertenencia, a facilitar el conocimiento general, iniciarlo en su integración con la cultura organizacional, el direccionamiento estratégico y el servicio público.

La capacitación se realiza on-line en la plataforma moodle adquirida por el Hospital y será organizada y supervisada por el Área de Capacitación y Bienestar de la Unidad de Talento Humano.

3.1 Objetivo General del Programa de inducción General

Favorecer la integración del personal que ingresa por primera vez, a la cultura de humanización del Hospital Militar Central, dando a conocer la información necesaria para su desempeño en la función pública y en la entidad.

3.2 Objetivos específicos del Programa de Inducción General

- Familiarizar al nuevo personal con la misión, la visión, los objetivos, procesos, procedimientos institucionales y funciones generales del estado.
- Dar a conocer el Plan de Acción 2020, incentivando el sentido de pertenencia hacia la institución.
- Conocer aspectos relacionados con el Plan Estratégico de la Entidad
- Informar al personal sobre las normas tendientes a prevenir la corrupción.
- Dar a conocer aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad.

3.3 Alcance

Aplica al personal de planta, contrato y Militar en Comisión vinculado por primera vez al Hospital Militar Central a cargos tanto administrativos, como asistenciales. El programa de inducción y la jornada de socialización se realiza de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y necesidades de la institución.

3.4 Contenidos

En la jornada de inducción se desarrollan en 6 unidades de conocimiento., así:

TEMAS
Sobre el Hospital Militar Central
Así trabajamos en el Hospital Militar Central
Deberes y Derechos de los pacientes y seguridad
Derechos de los Trabajadores y procesos disciplinarios

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		15 de 17	

TEMAS
Seguridad y Salud en el Trabajo
Oficina Jurídica y Oficina Control Interno.

3.5 Seguimiento y Evaluación del Programa de Inducción

Al finalizar el curso se debe presentar un examen el cual se superara con el 90% de las respuesta correctas, para alcanzar este objetivo se cuenta con tres oportunidades; una vez superado el sistema genera un certificado de haber superado y haber dado cumplimiento a lo ordenado normativamente.

4 Inducción específica en el cargo

Es el proceso de adaptación, que incluye aspectos relacionados, con rutinas, ubicación física, manejo de elementos; así mismo la información específica de la dependencia, su misión y manejo adecuado de las relaciones interpersonales y busca preparar en el ejercicio de las actividades y/o labores a desarrollar, así como que se asimilen en la práctica los oficios.

Esta inducción debe realizada por el profesional del Área o Servicio donde va a desempeñarse el cargo, garantizando el acompañamiento y asesoría que el Servidor requiere para el correcto desarrollo de sus actividades y el conocimiento en temas propios de su labor, dándole a conocer la planeación anual de actividades, impartiendo el aprendizaje específico requerido para el desempeño del cargo, en caso de ser un Servidor Público enseñarle sus funciones de acuerdo a su cargo y grado según lo establecido en el Manual.

Este tipo de inducción genera como beneficios: Reducción de los niveles de ansiedad en el personal nuevo, rápida asimilación de las nuevas funciones a desarrollar, disminuyendo el grado de dificultad de adaptación, así como disminución de riesgo laboral.

4.1 Seguimiento y Evaluación

Se realiza seguimiento y acompañamiento mediante el diligenciamiento del formato GH-CABI-PR-01-FT-01 (Evaluación de inducción y/o reinducción en el puesto de trabajo), el cual permite conocer aspectos relacionados con el desarrollo del entrenamiento en el puesto de trabajo del funcionario y de quien lo entreno para establecer necesidades de mejoramiento.

5 Programa de Reinducción del Personal

Es la formación y capacitación dirigida a Servidores ya vinculados, que únicamente han realizado el curso de inducción con la que se pretende fortalecer el sentido de pertenencia, la responsabilidad, el compromiso y reorientar la integración a la cultura organizacional, aclarando los cambios que se hayan generado durante la gestión institucional en la Plataforma Estratégica.

5.1 Objetivo General

Reorientar al Servidor en la cultura institucional y en la cultura de atención al ciudadano, con el propósito de actualizarlo en los cambios producidos a nivel institucional y del estado.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		16 de 17	

5.2 Objetivos Específicos

- Actualizar a los servidores públicos respecto a las normas relacionadas con la prevención y supresión de la corrupción.
- Reflexionar sobre los principios y valores que rigen al Hospital Militar Central y renovar el compromiso individual y de los equipos con la práctica de los mismos.
- Fortalecer el sentido de pertenencia en el Hospital Militar Central.
- Dar a conocer los logros alcanzados por la entidad, haciendo conscientes a los funcionarios de su participación en la consecución de los mismos.

5.3 Alcance

La reinducción es un proceso que se realizara cada dos años (cap. II decreto 1567). Estará dirigido a todo el personal antiguo de la Institución y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones.

5.4 Contenidos

Serán los referentes a actualizaciones y avances normativos que incidan en el funcionamiento de la Entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los funcionarios como: redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos, sistemas de información, determinación de indicadores de gestión y los demás que puedan afectar el desarrollo de las funciones.

5.5 Seguimiento y evaluación

Al finalizar la reinducción, se distribuirá el formato GH-CABI-PR-01-FT-01 (Evaluación de Inducción y/o Reinducción en el Puesto de Trabajo) donde el personal manifestará el grado de satisfacción con la Reinducción General y los cambios a que haya lugar en su Área de Trabajo.

6 Evaluación e Indicadores

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos en el presente plan, se contempla la aplicación de encuestas de evaluación e indicadores que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Capacitaciones, con el fin de retroalimentar, y reorientar, si fuere necesario, las capacitaciones establecidas.

NOMBRE INDICADOR	VARIABLES	META
Porcentaje de cumplimiento del Plan de Capacitación	Número de capacitaciones realizadas acorde a la programación / Número de capacitaciones programadas para el período.	Diseñar e Implementar al 100 % el Plan de Capacitaciones

7 Glosario

Formación: Proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, 1 Decreto 1567 de 1998 Artículo 4)

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	CÓDIGO	GH-CABI-PL-06	VERSIÓN	01
		Página:		17 de 17	

Educación no Formal (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano): Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

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 Art. 73).

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

Competencias: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Decreto 2539 de 2005).

8 Divulgación

El presente plan será socializado a todos los servidores del Hospital Militar Central, por el Área de Comunicaciones y Relaciones Públicas, a través de la página Web y Intranet Institucional.

9 Mando y Comunicación

Sin cambios.

Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	P.D. Adriana Magali Cuevas Muñoz	Profesional de Defensa Responsable del Área	Enero de 2022	
REVISÓ	Dra. María Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad de Seguridad y Defensa	Enero de 2022	
APROBÓ	CR. Ricardo Arturo Hoyos Lanziano	Subdirector del Sector Defensa – Subdirector Administrativo	Enero de 2022	
PLANEACIÓN – CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional de Sanidad Militar – Área Gestión de Calidad	Enero de 2022	