



**UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-CABI-PL-03, VERSIÓN 02,
FECHA DE EMISIÓN: 23-07-2024**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN V2 - 2024



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión 2 - 2024

Coronel **Fernando Antonio Díaz Muñetón**
Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa
Hospital Militar Central

Ingeniero **Wilson Alberto Monroy Mora**
Jefe de Unidad Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 2 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	MARCO NORMATIVO.....	6
4.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	13
4.1	POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES.....	13
4.2	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	15
4.3	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	19
4.4	MAPA DE PROCESOS	21
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	22
6.	DESARROLLO.....	23
6.1	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	33
6.2	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	34
6.3	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	35
7.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	36
8.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	37
9.	SEGUIMIENTO.....	37
9.1	INDICADORES.....	38
10.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	38
11.	BIBLIOGRAFÍA	39
12.	ANEXOS	39
13.	CONTROL DE CAMBIOS	40



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2024 Versión 2 del Hospital Militar Central es un documento estratégico enfocado en el fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades del personal. Este plan juega un papel crucial en el mejoramiento institucional y la calidad del servicio hospitalario, abordando necesidades emergentes y promoviendo una cultura organizacional colaborativa y centrada en la humanización de la atención médica.

La necesidad de este plan surge de la evolución constante del entorno de salud y los desafíos específicos enfrentados por el hospital. Basado en normativas nacionales e institucionales, busca responder proactivamente a estos retos, asegurando la eficiencia operativa y una atención de calidad. El plan se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las políticas de bienestar para la Fuerza Pública, enfatizando en la formación continua y el desarrollo humano.

La metodología del plan incluye un análisis detallado de necesidades mediante encuestas y estudios, enfocándose en áreas como territorio, vida y ambiente, habilidades y competencias, ética, probidad e identidad de lo público, paz total memoria y derechos humanos, mujer, inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura. Esta aproximación metodológica garantiza que el plan sea integral, adaptativo y alineado con los objetivos estratégicos del hospital, como la seguridad del paciente, la innovación y la eficiencia en la gestión.

Este documento se estructura en varios segmentos clave, incluyendo el marco normativo, la alineación estratégica, el desarrollo de programas específicos de inducción y reinducción, y las responsabilidades y roles dentro del hospital. Cada sección contribuye a una comprensión integral del plan y subraya la importancia de su implementación para el avance del Hospital Militar Central.



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, identificando y atendiendo de manera proactiva las necesidades emergentes en estos ámbitos del personal del Hospital Militar Central.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar programas de capacitación dinámicos y adaptativos que aborden proactivamente los desafíos y cambios en el entorno hospitalario. Estas capacitaciones estarán enfocadas en el fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público y los procesos de acreditación y habilitación.
- Implementar un sistema de evaluación que mida la eficacia e impacto de los programas de capacitación. Esta evaluación deberá identificar tanto los resultados alcanzados como las áreas de mejora, y así mismo plantear las acciones de mejora.

3. MARCO NORMATIVO

Este marco se compone de disposiciones constitucionales, leyes y decretos que establecen la capacitación como un derecho y deber institucional, asegurando la formación continua y la actualización de competencias acorde con los retos del sector salud. A continuación, presentamos las normativas clave que dan origen y sustento a nuestro plan, delineando las responsabilidades y alcances de nuestra institución en la formación de nuestros colaboradores.

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Constitución Política	N/A	1991	Externo	Congreso de la República de Colombia	Constitución Política de Colombia establece en el Artículo 53: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...); garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario (...).
Ley	115	1994	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.
Ley	190	1995	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	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.
Ley	489	1998	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					la Constitución Política e dictan otras disposiciones.
Ley	734	2002	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Artículo 3. Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo 34. Numeral 40, que señala al responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley	909	2004	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos: Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está 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

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 7 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
Ley	1064	2006	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	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: Artículo 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.
Ley	1955	2019	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Todos por un nuevo país.
Ley	1960	2019	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 8 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					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	2294	2023	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
Decreto Ley	1567	1998	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 3. Define el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes: 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 9 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					formación y la capacitación para el sector público. Artículo 4. Definición de Capacitación. Se entiende por capacitación 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 a 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
Decreto Ley	894	2017	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	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	4904	2009	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. Tiene por objeto reglamentar la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 10 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
Decreto	1083	2015	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	648	2017	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	51	2018	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	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.
Resolución	390	2017	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la directora del Departamento Administrativo de la Función Pública y la directora de la Escuela Superior de Administración Pública.
Resolución	667	2018	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución	3100	2019	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
Circular Externa	100-010	2014	Externo	Gestor Normativo -	Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 11 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
				Función Pública	Establece que las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, por lo cual pueden incluirse en los programas de inducción y re inducción que oferta cada entidad pública.
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	N/A	2017	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.
Plan Nacional Formación y Capacitación 2023 -2023	N/A	2024	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
ABC Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027	N/A	2023	Externo	Mindefensa	Esta Política Integral de Bienestar sienta las bases de proyectar y ejecutar importantes iniciativas en materia de educación, desarrollo humano, vivienda, salud, recreación,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 12 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					cultura, deporte, apoyo psicosocial, espiritual y de atención especial a sus familias, que permitirán cumplir con las funciones que les asigna la Constitución Política y la Ley en entornos de dignidad y respeto, que son justamente valores a cuyo disfrute por la población debe contribuir el ejercicio cotidiano de las labores encomendadas.
Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC	N/A	2024	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

4. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

4.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS aprobados por la ONU en 2015, son la oportunidad de mejorar la vida de todas las personas, es por esto que mediante el siguiente Plan se fortalece y contribuye a los siguientes ODS:

ODS 4. Educación de Calidad. Busca asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Desarrollo y la implementación de programas de formación continua que mejoren las competencias profesionales del personal del hospital, contribuyendo así a su crecimiento personal y profesional.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 13 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



productivo y el trabajo decente para todos. Dentro del hospital, esto implicaría iniciativas para mejorar las condiciones laborales, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y asegurar un entorno de trabajo que apoye la salud y el bienestar de todos los empleados. Estos esfuerzos colectivos contribuirían a la eficacia institucional y a la calidad del servicio de salud.

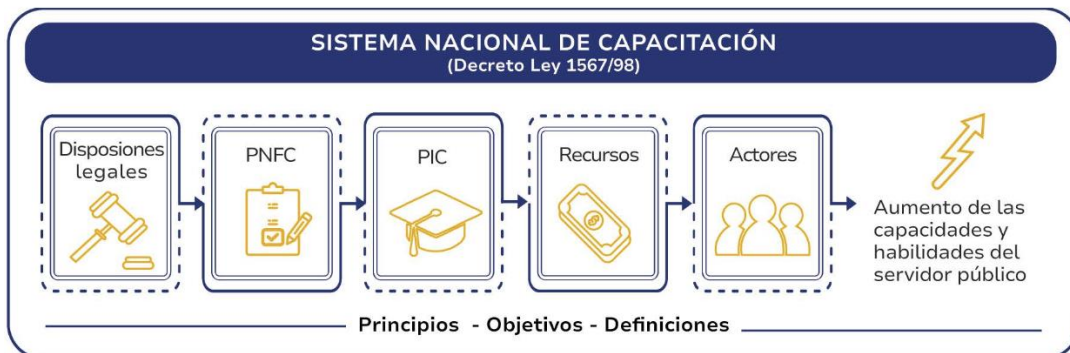
El Plan Nacional de Desarrollo (PND) de Colombia para 2022-2026 tiene cinco transformaciones principales. Una de ellas, que puede alinearse estrechamente con los objetivos de capacitación del Hospital Militar Central, es la *"Seguridad humana y justicia social"*. Esta transformación se centra en integrar la protección de la vida con la seguridad jurídica e institucional, así como con la seguridad económica y social.

Dentro de este marco, se pueden destacar aspectos como el desarrollo de un sistema de protección social universal y adaptativo, la infraestructura física y digital para la vida y el buen vivir, y la seguridad y defensa integral de los territorios, las comunidades y las poblaciones. Dentro del Plan se enfoca a iniciativas de formación en la seguridad del paciente, los derechos humanos, gestión de riesgos.

La Política Integral de Bienestar para las Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027 tiene como objetivo general mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano de sus integrantes. Los objetivos estratégicos incluyen fortalecer la educación, la profesionalización y el desarrollo humano de los integrantes de la Fuerza Pública, incrementar el bienestar y la calidad de vida, y mejorar los servicios de bienestar, incentivos y estímulos. Se enfoca en áreas como educación, gestión y desarrollo humano, vivienda, salud, recreación, cultura, deporte, apoyo psicosocial y espiritual, atención a familias, y alimentación. Se apoya directamente a los objetivos de la política integral para mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias.

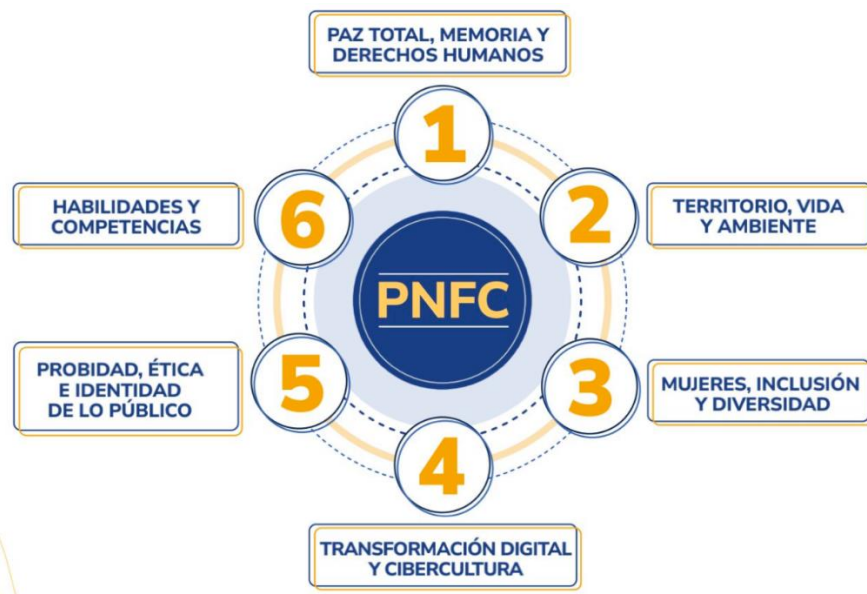
4.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes.



Nota: La figura representa el Decreto ley 1567 de 1998. Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Dirección de Empleo Público.

Ilustración 2. Ejes temáticos para la formulación del PIC.



Nota: La figura representa la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas donde se incorporan los ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones. Tomado de Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, Dirección de Empleo Público.



Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se enfoca en la transformación institucional y cultural de los servidores públicos hacia la construcción de paz y garantía de derechos humanos. Subraya la importancia de las administraciones públicas en promover la convivencia y el bienestar a través de políticas, programas y colaboraciones con diversos sectores. Paz Total busca la vida digna, respetando humanos y ecosistemas, y apunta a superar déficits de derechos y terminar con las violencias. Se enfatiza la capacitación en procesos de paz posconflicto, abordando las causas de conflictos y promoviendo la reconciliación. Destaca la necesidad de una gestión pública enfocada en Derechos Humanos y la participación activa de todos los sectores para construir sociedades justas y resolver conflictos de manera pacífica. Se mencionan esfuerzos institucionales en Colombia para garantizar la paz como un compromiso estatal, incluyendo reformas legales y la promoción de una cultura de paz.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Busca educar a servidores públicos sobre la importancia de entender los territorios como entidades sociales y naturales, subrayando la necesidad de reordenamiento territorial para un desarrollo sostenible. Este enfoque pretende transformar la percepción del territorio más allá de su aspecto físico, considerándolo como un espacio de poder y relaciones sociales, y destacando la relevancia del agua y la biodiversidad en la planificación territorial. Se enfatiza en la adopción de visiones holísticas y enfoques participativos para integrar las problemáticas socioambientales en la gestión territorial y políticas públicas, promoviendo así un desarrollo que respete la vida y el ambiente. La formación de los servidores públicos en estos principios es clave para generar estrategias de planificación y gestión efectivas, orientadas hacia la justicia social y ambiental en el contexto de sus territorios de actuación.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Se enfoca en capacitar al personal de entidades públicas en género, interseccionalidad y enfoques diferenciales para avanzar hacia una gestión pública inclusiva y diversa, conforme a la Ley 2294 de 2023. Este enfoque desafía la neutralidad en políticas públicas, promoviendo cambios culturales y organizacionales que superen desigualdades de género y exclusiones históricas. Busca integrar políticas efectivas que reconozcan la diversidad y complejidad de la discriminación mediante la inclusión de género, interseccionalidad y enfoques diferenciales en el diseño e implementación de políticas, con el objetivo de garantizar derechos humanos y reducir inequidades. Se subraya la importancia de crear entornos laborales seguros y equitativos,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 16 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



eliminando estereotipos y promoviendo la igualdad de género y la participación de todas las poblaciones en la sociedad.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

Se centra en la transformación digital y la adopción de tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el sector público, impulsando un cambio hacia procesos más eficientes y servicios de mejor calidad. Esta transformación involucra tecnologías como la inteligencia artificial, big data, y la Internet de las Cosas, apuntando a una administración pública innovadora y adaptativa, denominada "industria 4.0". El objetivo es capacitar a los servidores públicos en competencias digitales y promover una cultura de innovación y adaptación al cambio, para mejorar la interacción con la ciudadanía y optimizar la prestación de servicios públicos. Se busca implementar políticas nacionales para reducir barreras a la digitalización, estimular la innovación, y desarrollar un "Servidor Público 4.0" preparado para enfrentar los desafíos de la cuarta revolución industrial.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Enfatiza la importancia de inculcar en los servidores públicos valores de probidad, ética e identidad vinculados al sector público. Resalta que una gestión pública ética y transparente es fundamental para la confianza ciudadana y la efectividad de los servicios estatales. Se promueve la formación continua en ética para asegurar un compromiso con la legalidad, la integridad y la responsabilidad social. La capacitación ética apunta a prevenir la corrupción y fomentar la transparencia, contribuyendo a la paz y a la defensa de los derechos humanos mediante una función pública que valora la inclusión y la participación de todos los sectores de la sociedad.

Eje 6. Habilidades y Competencias

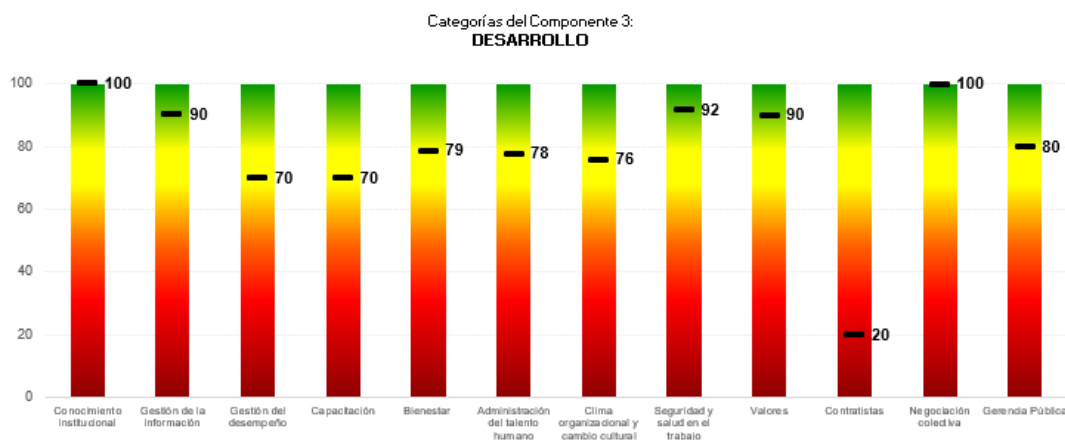
Se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias en la administración pública, crucial para la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Destaca la importancia de una gestión del talento humano innovadora y estratégica para alcanzar los objetivos del Estado, basada en la definición de competencias laborales que abarcan conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño eficaz de funciones públicas. Este enfoque busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, integrando avances actuales con la construcción de empleos tipo y el desarrollo de un diccionario o catálogo de competencias, contribuyendo así al incremento del valor público a través de la mejora continua del desempeño de los servidores públicos.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Por otra parte, en relación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	El Plan de Capacitación, hace parte del componente de desarrollo de la política de gestión estratégica del talento humano y de acuerdo con la matriz de autodiagnóstico de GETH obtuvo una calificación de 64% para el 2023.

Ilustración 3. Categorías del componente Desarrollo de la matriz de autodiagnóstico de la GETH.



Nota: Diciembre 2023.

Por lo tanto, se tendrán en cuenta en el presente plan las siguientes acciones para mejorar y fortalecer la categoría de “Capacitación” en la vigencia 2024.

A través de la matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificaron algunas acciones a seguir en el marco del presente Plan, enmarcadas en las siguientes rutas, las cuales se programarán en el cronograma del documento:



COMPONENTE	CATEGORÍA	Nº ACTIVIDAD	RUTA A LA QUE PERTENECE LA ACTIVIDAD	ACCIONES A IMPLEMENTAR
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	40	Servidores que saben lo que hacen.	Adoptar mediante acto administrativo el PIC, ejecutar el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluar su eficacia.
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	40 C	Servidores que saben lo que hacen.	Promover la oferta del sector Función Pública, para la participación en actividades ofertadas evaluar la eficacia de esas actividades.
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	40 H	Servidores que saben lo que hacen. Liderazgo en valores.	Evaluar las actividades el eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Plan de Capacitación, y revisar su eficacia.
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	40 I	Servidores que saben lo que hacen. Cultura basada en el servicio.	Evaluar las actividades el eje de Transformación Digital en el Plan de Capacitación, y revisar su eficacia.
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	40 J	Servidores que saben lo que hacen.	Evaluar las actividades el eje de Transformación Digital en el Plan de Capacitación, y revisar su eficacia.
DESARROLLO	CAPACITACIÓN	41	Servidores que saben lo que hacen.	Lograr la participación de al menos un 20% personas en el programa de Bilingüismo.

4.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Capacitación del Hospital Militar Central contribuirá a las Megas de la institución de la siguiente manera:

Mega 1. Atención en Salud: El plan apoyará la mejora continua en la calidad de los servicios de salud, lo que se espera repercuta positivamente en la satisfacción del usuario, alineándose con la meta de mantener una alta tasa de satisfacción.

Mega 2. Gestión Institucional: La capacitación contribuirá a las habilidades de gestión y liderazgo para mejorar la eficiencia y eficacia operativa del hospital.



Mega 3. Innovación Empresarial: Al mejorar la formación en áreas de investigación y desarrollo, así como en la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras.

El Plan de Capacitación del Hospital Militar Central contribuirá a los objetivos estratégicos de la institución de la siguiente manera:

Objetivo estratégico 1. Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud: Al fortalecer competencias laborales y habilidades de atención humanizada, el plan contribuye a la prestación de servicios de salud con seguridad, oportunidad y humanización.

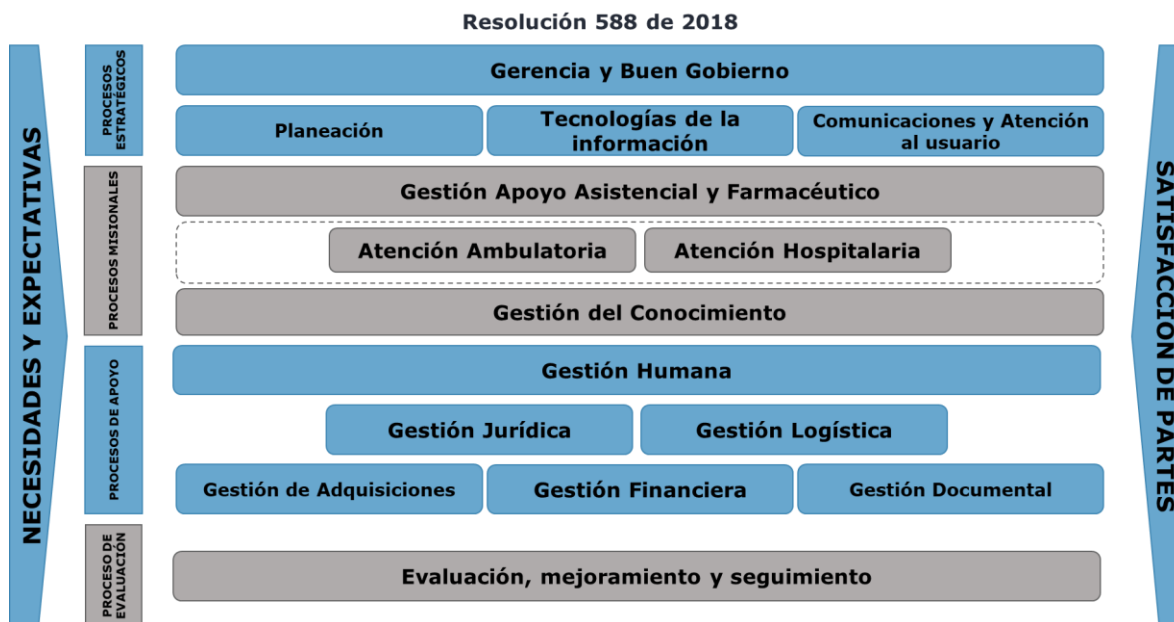
Objetivo estratégico 2. Formar talento humano en salud y generar conocimiento científico: Este objetivo es central para el Plan de Capacitación, ya que se enfoca en la formación y desarrollo continuo del personal de salud. Incluye fortalecer la relación docencia-servicio, generar conocimiento a través de investigación e innovación, y desarrollar actividades de educación continua y formación en salud. Mediante la ejecución de programas adaptativos, se genera innovación e intercambio de conocimiento.

Objetivo estratégico 3. Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento: El análisis detallado de necesidades y el desarrollo de iniciativas de capacitación robustecen el modelo de gestión por procesos y fomentan la cultura de mejoramiento continuo.

El presente Plan de Capacitación está intrínsecamente alineado con los valores institucionales, reflejando honestidad y transparencia en la identificación y mejora de competencias, fomentando el respeto mediante la capacitación en comunicación y empatía. Demuestra compromiso y diligencia al abordar proactivamente las necesidades del personal. Asegura justicia ofreciendo igualdad en el desarrollo profesional, fortalece la pertenencia institucional y la excelencia, motivando la superación constante y contribuyendo al prestigio del hospital.

4.4 MAPA DE PROCESOS

Ilustración 4. Mapa de Procesos.



Nota: La figura representa los procesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, apoyados en estandarización de procedimientos, guías y manuales enfocados en la prestación de servicios con calidad, humanización y seguridad a los usuarios y la comunidad a través de una cultura de mejoramiento continuo. Tomado de Mapas y Cartas descriptivas de los procesos, *Hospital Militar Central*.

Se alinea principalmente con los siguientes procesos:

Gestión del Conocimiento: Refuerza la importancia del aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades nuevas, lo que es crucial para la innovación y mejora de la calidad asistencial.

Gestión Humana: Se relaciona directamente con la capacitación y el desarrollo de los trabajadores del hospital, enfatizando la actualización constante del personal.

Evaluación, Mejoramiento y Seguimiento: Es fundamental para fomentar una cultura de excelencia y calidad, evaluando de manera continúa los resultados y el impacto de la capacitación en la prestación de servicios.

Gerencia y Buen Gobierno: Aporta al liderazgo y a la toma de decisiones estratégicas, asegurando que la dirección del hospital se mantenga a la vanguardia en prácticas de gestión efectiva.



5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Capacitación:** Proceso educativo que busca mejorar el desempeño laboral incrementando conocimientos, habilidades y competencias.
- **Competencias Laborales:** Conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para el desempeño eficaz de tareas específicas.
- **Programas Adaptativos:** Cursos de formación diseñados para ajustarse a cambios en el entorno y necesidades del personal.
- **Cultura Organizacional:** Valores, creencias y prácticas que caracterizan el entorno institucional y guían el comportamiento de los miembros.
- **Humanización de la Atención:** Enfoque que pone al paciente y su experiencia en el centro del proceso de atención médica.
- **Desarrollo Profesional:** Proceso continuo de adquisición de habilidades y conocimientos para el crecimiento en la carrera profesional.
- **Gestión del Conocimiento:** Prácticas y procesos destinados a crear, compartir y utilizar el conocimiento dentro de una organización.
- **Mejora Continua:** Esfuerzo constante para perfeccionar procesos y servicios, buscando incrementar la calidad y eficacia.
- **Liderazgo Estratégico:** Capacidad de influir y guiar a otros hacia el logro de objetivos y visión a largo plazo de la institución.
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible, metas globales establecidas por la ONU para mejorar el mundo en áreas clave de desarrollo humano.
- **Plan Nacional de Desarrollo (PND):** Documento que establece las políticas públicas de un país para un periodo gubernamental determinado.
- **Eficacia Institucional:** Medida en que una organización cumple sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva.
- **Equidad:** Principio de justicia y neutralidad que asegura un trato igualitario y justo para todos los individuos.
- **Dignidad Humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de cada persona, que debe ser respetado en todas las acciones y decisiones.
- **Gestión por Procesos:** Enfoque de administración que organiza y monitorea los pasos para producir un servicio o producto.
- **Formación Continua:** Educación post-inicial y permanente para mantener y mejorar la competencia profesional.
- **Empatía:** Capacidad para comprender y compartir los sentimientos de otra persona.
- **Comunicación Efectiva:** Intercambio de información de manera clara y comprensible entre emisor y receptor.

- **Desarrollo Humano:** Proceso de ampliación de las opciones y capacidades de las personas para llevar una vida plena y productiva.
- **Responsabilidad Social:** Compromiso de una organización para contribuir al bienestar de la sociedad y del medio ambiente.
- **Talento Humano:** Recursos humanos de una organización, incluyendo habilidades, conocimientos y experiencia de los empleados.
- **Bienestar Laboral:** Condiciones que garantizan la salud física, mental y social de los trabajadores.

6. DESARROLLO

El presente Plan de Capacitación, está basado en las fases para la formulación de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Ilustración 5. Etapas en el desarrollo del PIC.



Nota: La figura representa las etapas en el desarrollo del PIC. Tomado de Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, Dirección de Empleo Público.



Etapa 1. Sensibilizar

Esta fase es crucial para garantizar que se comprenda la visión integral del Programa Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 y así participar activamente en el fortalecimiento del bienestar de nuestros servidores y la sostenibilidad de la institución. Dentro de esta fase se discuten los seis ejes: paz total, memoria y derechos humanos; territorio, vida y ambiente; mujeres, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; probidad, ética e identidad de lo público; habilidades y competencias.

Etapa 2. Diagnosticar

1. Resultados de la encuesta EDI DANE 2023, se obtuvieron los siguientes en el capítulo administración de recursos físicos:

En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificó su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:		5		4		3		2		1		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar		Acumulado de frecuencia	
		Total		Total		Total		Total		Total		Total		(N = 4)	
Manejo de plataformas de colaboración virtual (por ejemplo, Microsoft Teams, Slack)		24472		22831		12050		13996		2214		1145		47302	
C01		2		1		2		5		4		6		1	
Intervalo de confianza (95%)		459		418		388		389		130		130		523	
Índice de fiabilidad		24022		22414		11662		13709		1964		1013		46779	
Índice de consistencia		24930		23249		11416		2067		2264		1273		47825	
Trabajo con documentos colaborativos (por ejemplo, GoogleDocs, Dropbox Paper)		15644		17520		13713		11394		7785		3610		33184	
C02		1		1		2		3		2		3		5	
Intervalo de confianza (95%)		395		464		409		258		135		134		304	
Índice de fiabilidad		15251		17056		13306		4836		7450		3387		12886	
Índice de consistencia		16036		17985		14212		5401		8120		3824		13122	
Uso de software para el análisis de datos (por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlas TI, Análisis, etc)		4679		5895		10839		8760		26467		7867		9973	
C03		3		9		2		2		1		2		3	
Intervalo de confianza (95%)		229		306		380		311		532		294		226	
Índice de fiabilidad		3850		5588		10459		8449		25915		7193		9147	
Índice de consistencia		4308		6201		11219		9071		26979		7781		10189	
Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad		8506		12461		13973		7906		15749		5112		20667	
C04		2		2		1		2		1		3		2	
Intervalo de confianza (95%)		324		368		326		320		347		257		318	
Índice de fiabilidad		7981		12093		13647		7586		15402		4955		20180	
Índice de consistencia		8735		12879		14708		8235		16096		5468		21085	

Fuente: DANE, EDI 2023

Nota: *CV: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (95%) media longitud del intervalo de confianza del 95%.

¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual? (Opción de respuesta única)		Total	%
E021	BÁSICO , por ejemplo, usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos.	12699	20,2
	CVE*	2	1,7
	Intervalo de confianza (+-)*	429	0,7
	Límite inferior	12270	0,2
	Límite superior	13128	0,2
E022	INTERMEDIO , por ejemplo, elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales.	40052	63,8
	CVE*	1	0,6
	Intervalo de confianza (+-)*	605	0,8
	Límite inferior	39447	0,6
	Límite superior	40657	0,6
E023	AVANZADO , por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.	10023	16,0
	CVE*	2	1,7
	Intervalo de confianza (+-)*	352	0,5
	Límite inferior	9671	0,2
	Límite superior	10375	0,2

Fuente: DANE, EDI 2023
Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+-): media longitud del intervalo de confianza del 95%

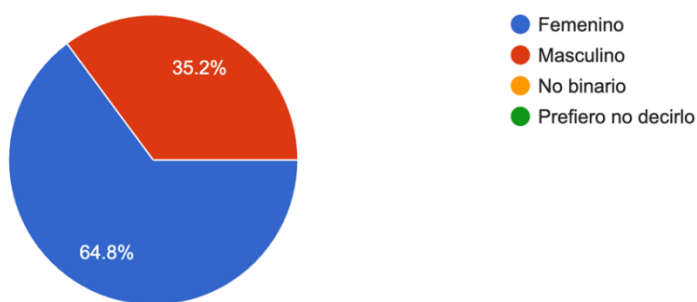
Al respecto, se puede apreciar una participación importante de servidores y los resultados en el capítulo E “Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo III. Capítulo E. Uso de Tecnología e Información”, resultan necesarios para implementar acciones de intervención que mejoren los resultados de percepción de los servidores frente al desarrollo de habilidades relacionadas con las TICs.

2. Diagnóstico de necesidades de capacitación.

La encuesta se dividió en **seis secciones**: datos generales, eje gestión del conocimiento y la innovación, eje creación de valor público, eje probidad y ética de lo público, eje transformación digital y formato preferido de las capacitaciones.

La encuesta se envió a través del correo electrónico de los colaboradores y se aplicó en diciembre de 2023, se dirigió a los servidores públicos activos, de los cuales donde 182 respondieron la encuesta, es decir el 21% de la población.¹

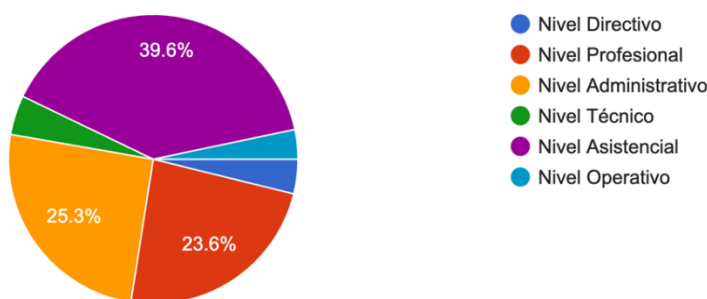
¹ Se precisa que, para el mes de diciembre de 2023, se encontraban en servicio activo 1007 servidores y que 169 salieron a disfrute de vacaciones por lo tanto la población potencialmente activa para responder la encuesta es de 839 servidores.



Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de Género de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

De un total de 182 respuestas, el 64.8% de los participantes se identificaron como femenino y el 35.2% como masculino. No se muestra un segmento en el gráfico para las categorías "No binario" o "Prefiero no decirlo", lo que indica que no hubo participantes que se identificaran con estas opciones.

Ilustración 7. Nivel jerárquico.

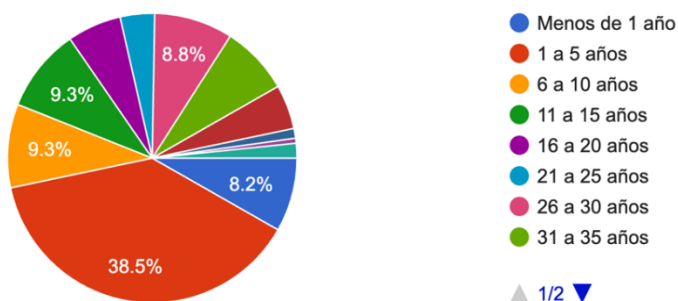


Nota:

La figura representa las respuestas de la pregunta de nivel jerárquico de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

Se observa una predominancia en el nivel asistencial, representado con un 39.6% de las respuestas. Por otro lado, el nivel administrativo ocupa el segundo lugar con el 25.3% de las respuestas, reflejando una fuerte presencia de empleados con especialización y formación avanzada que desempeñan roles clave en la operación y estrategia de la institución.

Ilustración 8. Antigüedad en la institución.



Nota:

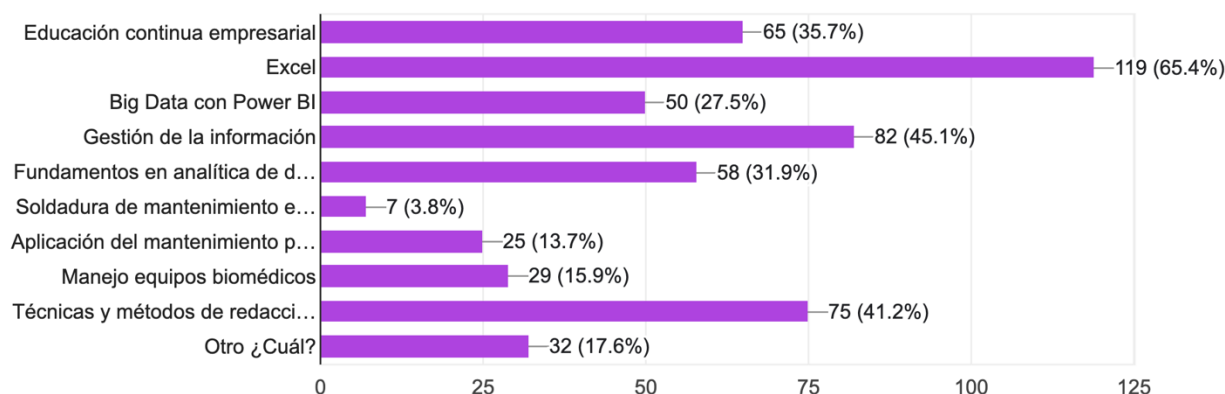
La figura representa las respuestas de la pregunta de antigüedad en el Hospital Militar Central de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

La categoría con la mayor proporción es "1 a 5 años", que representa el 38.5% de las respuestas, indicando que la mayor parte de los empleados han estado trabajando en el hospital entre un año y cinco años. Esto sugiere una fuerza laboral con una cantidad considerable de empleados relativamente nuevos en la institución.

El segundo grupo más grande, con un empate del 9.3%, se divide entre los que tienen "6 a 10 años" y aquellos con "11 a 15 años" de antigüedad. Estos porcentajes podrían indicar una mezcla saludable de experiencia y renovación dentro del personal. Estos datos son valiosos para entender la distribución de la experiencia y la posible necesidad de planes de retención o de sucesión en el hospital.

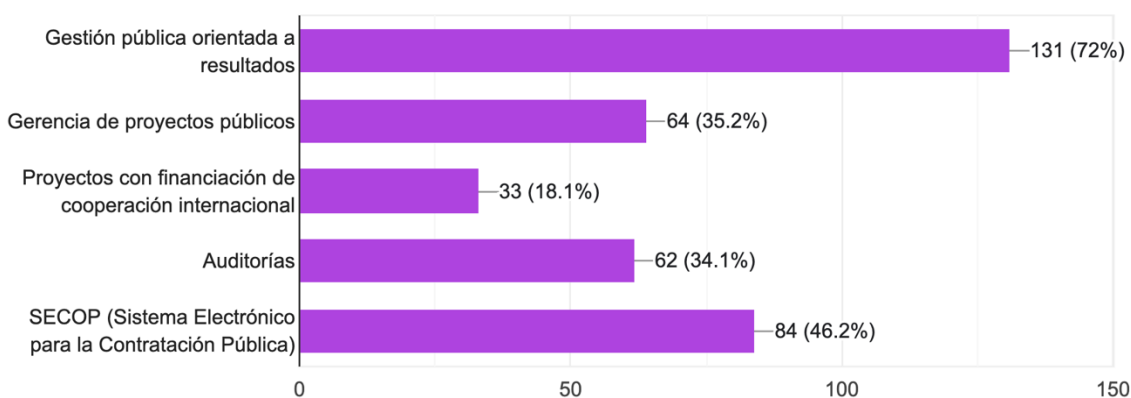
En cuanto a las respuestas sobre los ejes temáticos, se presentan a continuación:

Ilustración 9.Eje: Gestión del conocimiento y la innovación.



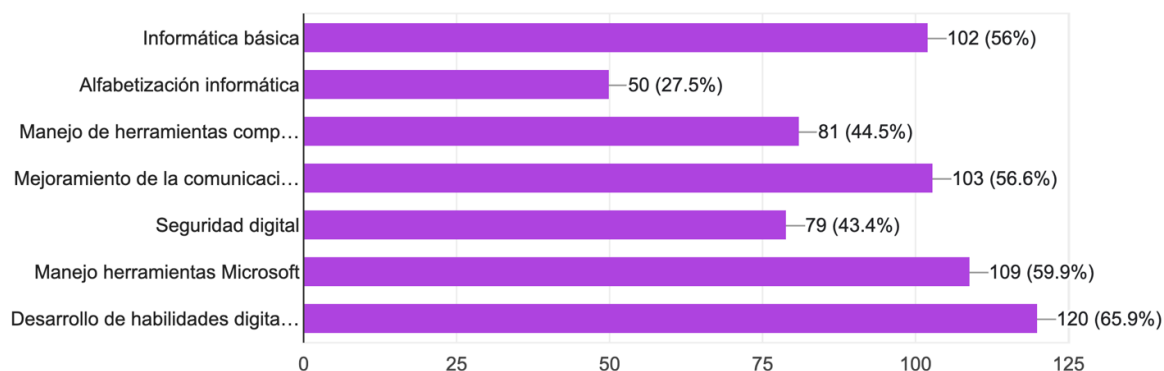
Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores en las capacitaciones que podrían ser de utilidad para fortalecer la generación y producción de conocimiento. Gráficos generados por Google.

Ilustración 10. Eje: Creación de valor público.



Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores en las capacitaciones que podrían ser de utilidad para fortalecer la creación de valor público. Gráficos generados por Google.

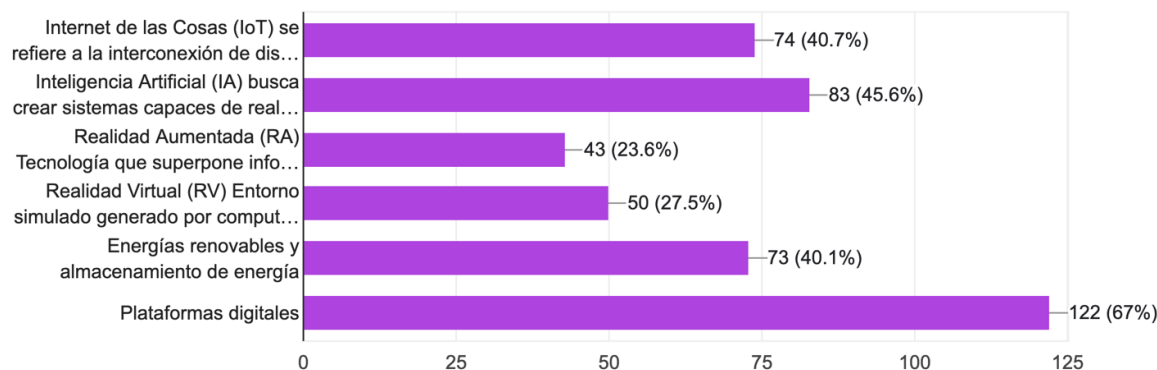
Ilustración 11. Eje: Transformación Digital.



Nota:

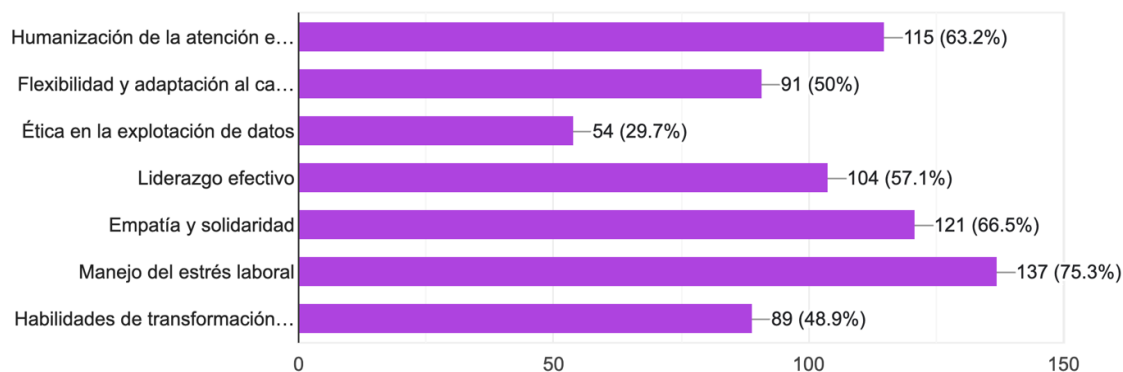
La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores. Gráficos generados por Google.

Ilustración 12. Tecnologías emergentes.



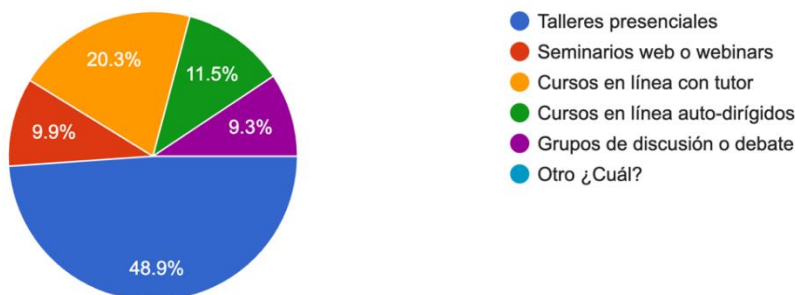
Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores respecto a las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial son relevantes para la adaptación y mejora del Hospital. Gráficos generados por Google.

Ilustración 13. Eje: Probidad y Ética de lo público.



Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores frente a las temáticas esenciales para fortalecer a través de capacitación en probidad y ética de lo público. Gráficos generados por Google.

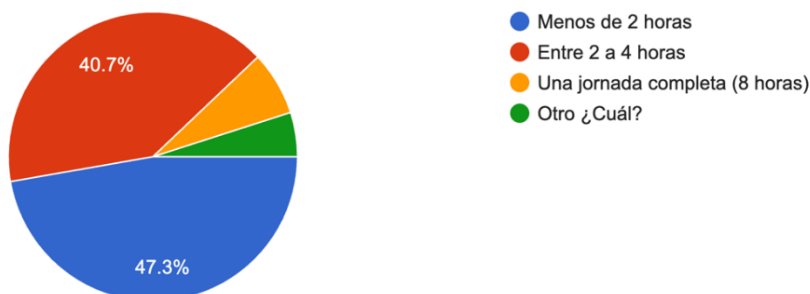
Ilustración 14. Formato capacitación.



Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores frente el formato de capacitación más efectivo para el aprendizaje. Gráficos generados por Google.

La mayoría prefiere los talleres presenciales (48.9%), destacando la importancia de la interacción directa en el aprendizaje. Cursos en línea con tutor ocupa el segundo lugar con un 20.3%, lo que refleja una preferencia significativa por la formación en línea interactiva. Los formatos menos populares son los grupos de discusión y seminarios web o webinars, cada uno con menos del 12% de las preferencias. Esto indica una tendencia general hacia la capacitación práctica y guiada frente a métodos más independientes de aprendizaje.

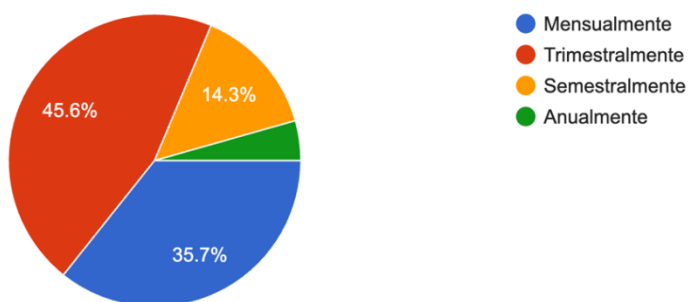
Ilustración 15. Tiempo de Capacitación.



Nota: La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores frente al tiempo que están dispuesto a dedicar a una capacitación. Gráficos generados por Google.

La mayoría prefiere sesiones de capacitación de menos de 2 horas (47.3%) y entre 2 a 4 horas (40.7%). Las opciones de jornada completa (8 horas) y otras duraciones alternativas recibieron menos interés.

Ilustración 16. Frecuencia de Capacitación.



Nota:

La figura representa las respuestas sobre la percepción de los colaboradores frente a la frecuencia con la que deberían recibir las capacitaciones. Gráficos generados por Google.

La encuesta muestra que el 45.6% de los 182 encuestados prefiere recibir capacitaciones trimestralmente. Esto es seguido por el 35.7% que favorece una frecuencia mensual. Un menor 14.3% optaría por capacitaciones semestrales, y un segmento aún más pequeño prefiere la formación anual. Estos resultados sugieren que la mayoría prefiere espaciar las capacitaciones a lo largo del año, probablemente para equilibrar el aprendizaje con otras responsabilidades laborales.

3. Diagnóstico actividades de habilitación y acreditación.

Según la resolución 3100 de 2019 se identificaron programas donde se abordará formación en prácticas clínicas, gestión del duelo, Atención integral a víctimas de ataques con agentes químicos, radio protección, cuidado del donante y demás.

Etapas 3. Formular

Se establecen objetivos de capacitación acorde con evaluaciones internas y estándares vigentes. Se actualiza la matriz de requisitos legales.

Se verifican los insumos para la construcción del Plan de Capacitación:

1. Aportes de la Alta Dirección.

En reunión sostenida el 26 de diciembre de 2023, la alta dirección a través de la Oficina asesora de Planeación señaló que para la formulación de los planes institucionales a cargo de la unidad de Talento Humano era preciso tener en cuenta los resultados de las auditorías de control interno.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Por lo tanto, a continuación se señalan las principales acciones de mejora contempladas para el plan de mejoramiento 2024, de acuerdo con auditoría de la oficina de Control Interno realizada en la vigencia 2023 al Área de Bienestar y Capacitación:

- Actualizar, aprobar y divulgar procedimientos.
- Divulgar el Plan Institucional de Capacitación.
- Realizar informes periódicos de seguimiento al Plan de Capacitación.
- Actualizar listados de asistencia.
- Remitir certificados de participación a la hoja de vida.

2. Criterios definidos por la Unidad de Talento Humano.

Se encuentran las siguientes actividades derivadas de la matriz de autodiagnóstico de GETH, tales como:

- ✓ Incluir oferta de capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública.
- ✓ Incluir en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, las nuevas dinámicas de la industria 4.0.
- ✓ Efectuar evaluaciones de eficacia, calidad e impacto de las actividades de capacitación.

3. Recomendaciones Comisión de Personal.

Para el diseño del Plan de Capacitación 2024, es imprescindible la integración de datos esenciales que orientarán su estructura y contenido. Se requiere una clara comprensión de:

1. Alianzas Estratégicas para la Capacitación: Es crucial reconocer y fortalecer las alianzas con instituciones como el SENA, ESAP, Universidad Militar, la Función Pública y la Caja de Compensación, maximizando los recursos y oportunidades de aprendizaje disponibles a través de estas colaboraciones.
2. Presupuesto para Capacitación: Congresos Internacionales: Se debe realizar un análisis detallado del presupuesto de capacitación, teniendo en cuenta que la asistencia a congresos internacionales representa una inversión significativa. Este aspecto del plan debe ser evaluado para optimizar la relación costo-beneficio y el impacto en el desarrollo profesional del personal.



Prioridades del Plan de Capacitación:

1. Personal de Carrera Administrativa: Se otorgará prioridad a la capacitación del personal administrativo, reconociendo la necesidad de fortalecer las operaciones internas y mejorar la eficiencia de los procesos administrativos.
2. Área Técnica: De igual importancia es la capacitación en el área técnica, enfocándose en la actualización y perfeccionamiento de habilidades clínicas y médicas, con el fin de mantener los más altos estándares de atención al paciente.

Etapa 4. Implementar

Se llevan a cabo las acciones de capacitación planificadas, asegurando que estas respondan a los resultados de la encuesta y que aborden las competencias y habilidades requeridas.

Etapa 5. Realizar seguimiento

Se evalúa la efectividad de las capacitaciones a través de seguimiento y valoración, utilizando indicadores de cierre de brecha y el feedback post-capacitación de los colaboradores mediante encuestas enviadas por sus correos institucionales.

Etapa 6. Evaluar

Se realizan ajustes y mejoras basados en evaluaciones periódicas y retroalimentación, lo que facilita el inicio de un nuevo ciclo de planificación enriquecido. Simultáneamente, se implementan acciones correctivas y preventivas, asegurando la evolución y la coherencia del sistema con los objetivos institucionales, fomentando así un entorno de aprendizaje dinámico y progresivo.

6.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

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 <https://aulavirtual.homil.gov.co/> adquirida por el Hospital y será organizada y supervisada por el Área de Capacitación y Bienestar de la Unidad de Talento Humano.

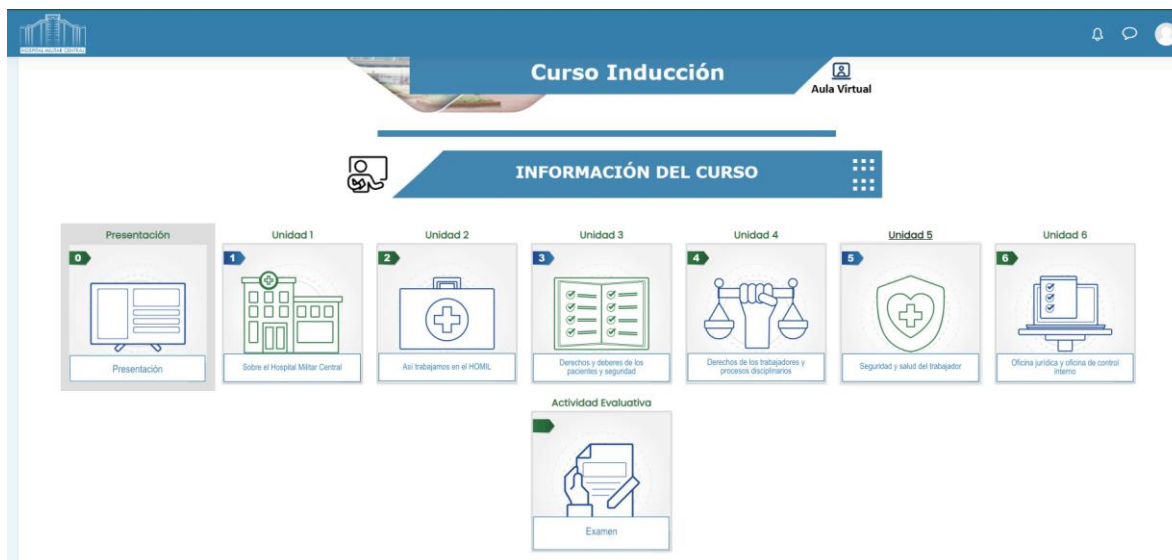
Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 33 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7

Ilustración 17. Contenidos Programa inducción Institucional



Nota: La figura representa los contenidos del Programa de Inducción. Tomado Aula Virtual, *Hospital Militar Central*.

6.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Re-inducción Institucional del Hospital Militar Central, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se aplica a todos los servidores **por lo menos cada dos años**, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Decreto- Ley 1567 de 1998. CAP II)

Por lo anterior, el programa de Re-inducción en el Hospital Militar Central, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de acuerdo con la actualización que deban realizar las dependencias de la Entidad y las estrategias que para tales efectos se definan, en el caso que se consideren alternativas para la realización de actividades de reinducción.

La capacitación se realiza on-line en la plataforma Moodle <https://aulavirtual.homil.gov.co/> adquirida por el Hospital y será organizada y supervisada por el Área de Capacitación y Bienestar de la Unidad de Talento Humano.

Ilustración 18. Contenidos Programa reinducción Institucional



Nota: La figura representa los contenidos del Programa de Reinducción. Tomado Aula Virtual, *Hospital Militar Central*.

6.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del empleo que se desempeña.

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 jefe de la dependencia o a quien éste delegue de 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,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 35 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



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.

El seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo se efectúa a través del GESTIÓN DE INDUCCIÓN Y/O REINDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO código: GH-CABI-PR-01-FT-01, y debe ser remitido por el servidor nuevo o reubicado dentro de los cinco (05) días siguientes a la novedad.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de la Dirección del Hospital

1. Destinar recursos para la ejecución. Asignación de presupuesto y soporte logístico.

Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño

1. Aprobación del Plan y Cronograma. Emitir aprobación formal del plan y del cronograma de implementación, garantizando que todas las subdirecciones estén informadas y comprometidas.

Responsabilidades Comité de Bienestar y Capacitación

1. Seguimiento del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos, bajo los lineamientos institucionales.

Responsabilidades de la Unidad de Talento Humano

2. Seguimiento del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos.

Responsabilidades del Área de Bienestar y Capacitación

1. Ejecución del plan. Organización y coordinación de las actividades, incluyendo programación, asignación de espacios. Evaluación de resultados mediante las actividades a través de encuestas, asegurando que los objetivos de aprendizaje se estén cumpliendo.



Responsabilidades de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Reporte actividades de capacitación realizadas. Organización y coordinación de las actividades, incluyendo programación, asignación de espacios.

Responsabilidades de la Comisión de Personal

1. Participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa cronograma de actividades V. 2 en Excel.

9. SEGUIMIENTO

Para capacitaciones en los ejes del PIC:

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las evaluaciones de impacto.

De igual manera se aplicará la evaluación de los jefes inmediatos a los tres (3) meses de culminada la capacitación, con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones para la formulación del PIC 2025.

Para inducción y reinducción:

Al finalizar la inducción o 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.

Al finalizar el curso se debe presentar un examen el cual se superará con el 90% de las respuestas 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.

De igual forma Se le dará seguimiento del plan mediante los indicadores.



9.1 INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	META
Cumplimiento Plan de Capacitación	$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Sesiones ejecutadas periodo}}{\text{Total de sesiones planificadas}}$	Trimestralmente	100 %
Evaluación Plan de Capacitación	$\% \text{ Evaluación} = \frac{\text{Evaluaciones ejecutadas}}{\text{Total de sesiones planificadas}}$	Trimestralmente	100%
Participación Plan de Capacitación	$\% \text{ Participación} = \frac{\text{Participantes asistentes}}{\text{Total de participantes planificados}}$	Trimestralmente	100%

10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

1. Distribuir el documento a través del correo institucional y publicación en la intranet del hospital para que esté accesible a todo el personal en la siguiente ruta:

Administrativa

Talento Humano
Capacitación y bienestar
Planes institucionales

2. Publicación en el sitio web del hospital (www.hospitalmilitar.gov.co), en la siguiente ruta:

Transparencia Institucional

2. Normatividad

2.1. Normativa de la entidad o autoridad

i. Políticas, lineamientos y manuales

2.1.5.3 Planes estratégicos sectoriales e institucionales

Planes institucionales

2024

3. Canales abiertos para preguntas y clarificaciones, por medio de correo electrónico bienestarycapacitacion@homil.gov.co.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 38 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



11. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. (marzo, 2020). *Dirección de Empleo Público*.
2. Hospital Militar Central (8 de junio, 2018). Mapas y Cartas descriptivas de los procesos. https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/documentos/Planeacion_2020/Mapa-de-Procesos-2020.pdf.

12. ANEXOS

Actividades y cronograma programado para el Plan Institucional de Capacitación versión 2 formato .xls



13. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	• Actualización de los ejes del Plan Institucional. • Clasificación de las actividades de acuerdo a los ejes. • Cambio de nombre de actividades. • Adición de actividades. • Eliminación de actividades. • Reprogramación de sesiones.	Articulación el Plan institucional con los lineamientos del DAFP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2026	Julio de 2024

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ACTUALIZÓ	Sandra Patricia Galeano Camacho	Profesional de Defensa – Área de Capacitación y Bienestar	Julio de 2024	
REVISÓ	Wilson Alberto Monroy Mora	Jefe Unidad Talento Humano	Julio de 2024	
	Coronel Fernando Antonio Díaz Muñeton	Subdirector del Sector Defensa – Subdirección Administrativa	Julio de 2024	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación del 23 de Julio de 2024)			
PLANEACIÓN – CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Dra. Laudith Torcoroma Guzmán Canónigo	Responsable Área Gestión de Calidad (E)	Julio de 2024	

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 40 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7