



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-CABI-PL-03, VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Ingeniero **José Miguel Cortés García**

Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa (E)
Hospital Militar Central

Nadya Michelle Martínez Sierra

Jefe de Unidad Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano (E)

Sandra Patricia Galeano Camacho

Profesional de Defensa
Área de Capacitación y Bienestar
Hospital Militar Central



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE	5
4. MARCO LEGAL	5
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	12
5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES.....	12
5.2 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	13
5.3 MAPA DE PROCESOS.....	14
5.4 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2023 - 2030	15
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	21
7. DESARROLLO	23
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	39
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	40
10. SEGUIMIENTO	40
11. INDICADORES.....	41
12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	41
13. BIBLIOGRAFÍA.....	42
14. ANEXOS.....	42
15. CONTROL DE CAMBIOS	43



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 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 del Hospital Militar Central mediante el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Esto se logrará a través de capacitaciones internas y externas, orientadas a identificar y atender de manera proactiva las necesidades emergentes, consolidando el desempeño y los resultados institucionales.

○

○ 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar programas de capacitación dinámicos y adaptativos que aborden proactivamente los desafíos y cambios de la Entidad. 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.
- Implementar herramientas para realizar las evaluaciones del nivel de satisfacción y/o aprendizaje de los participantes. Además, medir la efectividad de las capacitaciones mediante la comparación de los resultados antes y después de las actividades.
- Capacitar al personal acerca de los principios y valores que deben acompañar la gestión propia como empleados públicos, orientados al perfilamiento de vocación del servicio, defensa del patrimonio público, clima laboral, gestión de la información y la seguridad digital, cultura y cambio cultural, integridad y resolución de conflicto de intereses; aunadas a las competencias comportamentales que le concierne según el nivel y grado de responsabilidad del empleo.



3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación tiene una vigencia anual, iniciando con la consolidación de los aportes de cada uno de los funcionarios a través de los medios establecidos, así como las propuestas del Comité designado para su aprobación y la atención de las diversas necesidades que puedan surgir durante el año. Su objetivo principal es fomentar competencias y habilidades que contribuyan a la misión institucional.

4. MARCO LEGAL

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	La 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.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
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 la Constitución Política e dictan otras disposiciones.
Ley	1952	2019	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Artículo 37. Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo 38. Numeral 42, 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					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 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	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los

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
				Función Pública	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 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



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					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 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 -	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o

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
				Función Pública	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 - Función Pública	Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos. 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.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
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, 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.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

○ 5.1 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 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.

5.2 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

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



Mega 2. Gestión Institucional: La capacitación contribuirá a las habilidades de gestión y liderazgo para mejorar la eficiencia y eficacia operativa del hospital, lo cual se verá reflejado hacia una mejor prestación de servicios y de esta manera resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Mega 3. Innovación Empresarial: Al mejorar la formación en las áreas de investigación y desarrollo, se busca la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras, y que por intermedio de estas herramientas busca transmitir dichas investigaciones y conocimiento a la sociedad orientado a generar valor a los procesos asistenciales y a la calidad de vida de los pacientes.

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

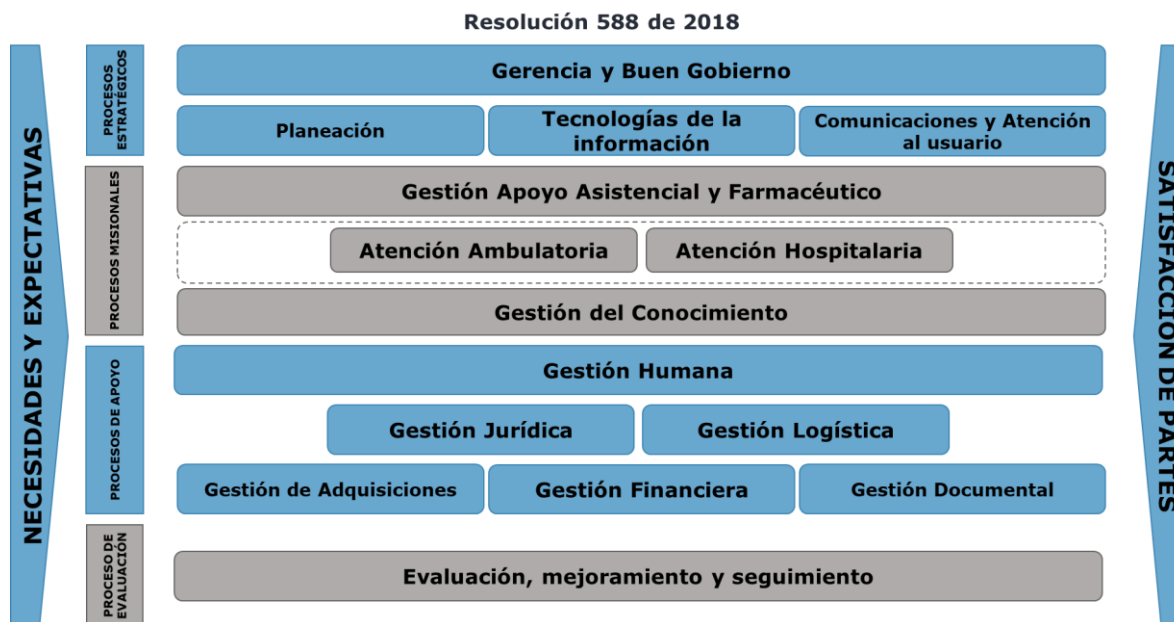
Objetivo Estratégico 3. Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento: El análisis detallado de necesidades y el desarrollo de iniciativas de capacitación robustecen el modelo de gestión por procesos y fomentan la cultura de mejoramiento continuo.

El presente Plan de Capacitación está intrínsecamente alineado con los valores institucionales, reflejando honestidad y transparencia en la identificación y mejora de competencias, a su vez se busca optimizar la atención al paciente por medio de los procesos de apoyo como las tecnologías de la información, gestión logística, y gestión de adquisiciones.

Con lo anterior, se busca fortalecer la pertenencia institucional y la excelencia, motivando la superación constante y contribuyendo al prestigio del hospital.

5.3 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 continua 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.

5.4 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2023 - 2030

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 socio ambiental 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,



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.

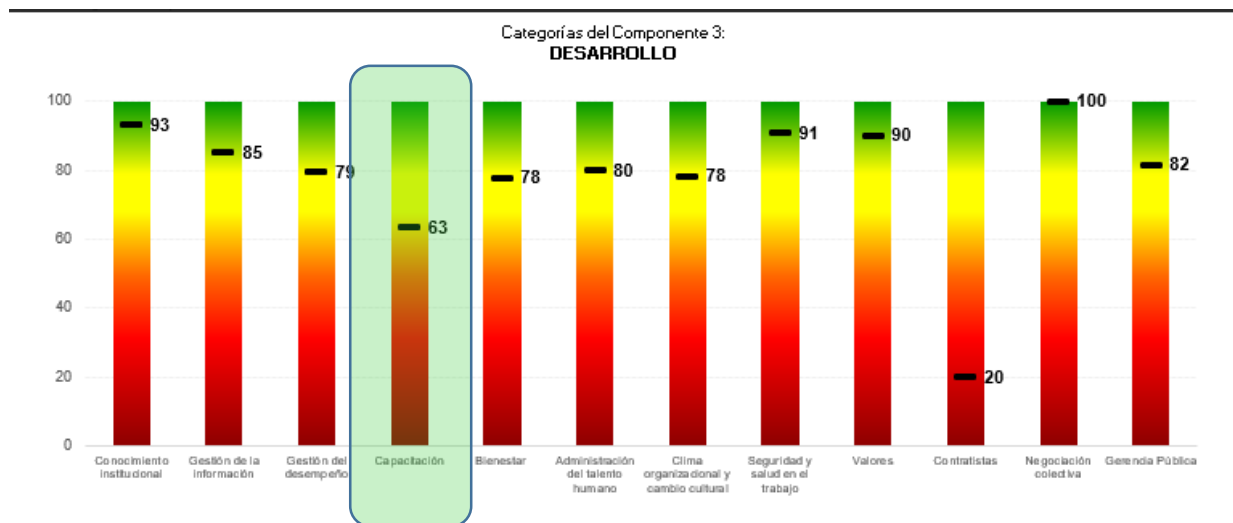
5.5 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Por otra parte, en relación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan de Capacitación, se encuentra contemplado así:

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	El Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos, 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 63% para el 2024.

Ilustración 1. Categorías del componente Desarrollo de la Matriz de Autodiagnóstico de la GETH. Diciembre 2024



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 2025.

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.

• 6. 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.
- **Actividades planeadas:** hace referencia a la cantidad de capacitaciones programadas para la vigencia.
- **Sesiones planeadas:** hace referencia a la cantidad de veces que se realiza una misma capacitación durante la vigencia.

• 7. DESARROLLO

El presente Plan de Capacitación, está basado en 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, donde se ejecutan las fases de desarrollo que a continuación se mencionan:

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.

Etapla 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.

Etapla 2. Diagnosticar

Resultados de la Encuesta EDI DANE 2024: Se obtuvieron los siguientes en el capítulo ambiente laboral:



Para desempeñar sus funciones, en su trabajo actual utiliza		Si		No	
		Total	%	Total	%
E01A	Un computador de escritorio.	52402	80,1	13043	19,9
	CVE*	1	0,4	2	1,6
	Intervalo de confianza (++)*	612	0,6	435	0,6
	Límite inferior	51791	0,8	12608	0,2
	Límite superior	53014	0,8	13478	0,2
E01B	Un computador portátil.	32646	49,9	32799	50,1
	CVE*	1	0,8	1	0,8
	Intervalo de confianza (++)*	603	0,8	591	0,8
	Límite inferior	32044	0,5	32207	0,5
	Límite superior	33249	0,5	33390	0,5
E01C	Una tableta.	4020	6,1	61425	93,9
	CVE*	3	2,8	1	0,2
	Intervalo de confianza (++)*	223	0,3	610	0,3
	Límite inferior	3797	0,1	60815	0,9
	Límite superior	4243	0,1	62035	0,9
E01D	Un teléfono inteligente.	28289	43,2	37156	56,8
	CVE*	1	0,9	1	0,7
	Intervalo de confianza (++)*	551	0,7	592	0,7
	Límite inferior	27738	0,4	36564	0,6
	Límite superior	28840	0,4	37748	0,6
E01E	Aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo.	50739	77,5	14706	22,5
	CVE*	1	0,4	1	1,4
	Intervalo de confianza (++)*	626	0,6	411	0,6
	Límite inferior	50113	0,8	14295	0,2
	Límite superior	51364	0,8	15117	0,2
E01F	Conexión remota VPN.	34610	52,9	30835	47,1
	CVE*	1	0,7	1	0,8
	Intervalo de confianza (++)*	598	0,7	551	0,7
	Límite inferior	34012	0,5	30285	0,5
	Límite superior	35207	0,5	31386	0,5

Fuente: DANE, EDI 2024

Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (++) : 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.	12425	19,2
	CVE*	2	1,5
	Intervalo de confianza (+-)*	386	0,6
	Límite inferior	12039	0,2
	Límite superior	12812	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.	41610	64,3
	CVE*	1	0,6
	Intervalo de confianza (+-)*	620	0,7
	Límite inferior	40990	0,6
	Límite superior	42230	0,7
E023	AVANZADO , por ejemplo, desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.	10678	16,5
	CVE*	2	1,8
	Intervalo de confianza (+-)*	395	0,6
	Límite inferior	10283	0,2
	Límite superior	11073	0,2

Fuente:DANE, EDI 2024

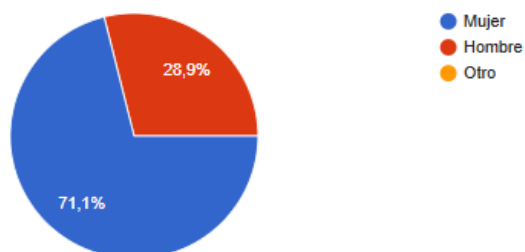
Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+-): media longitud del intervalo de confianza del 95%.

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.

Diagnóstico necesidades de capacitación.

En esta fase la institución en la vigencia 2024 realizó una encuesta para establecer las necesidades de capacitación, la encuesta se dividió en 7 secciones: datos generales, actividades de bienestar sugeridas, actividades recreativas y vacacionales, actividades artísticas y culturales, talleres en artes o artesanías, actividades de prevención y promoción de la salud, actividades de capacitación sugeridas y habilidades y competencias.

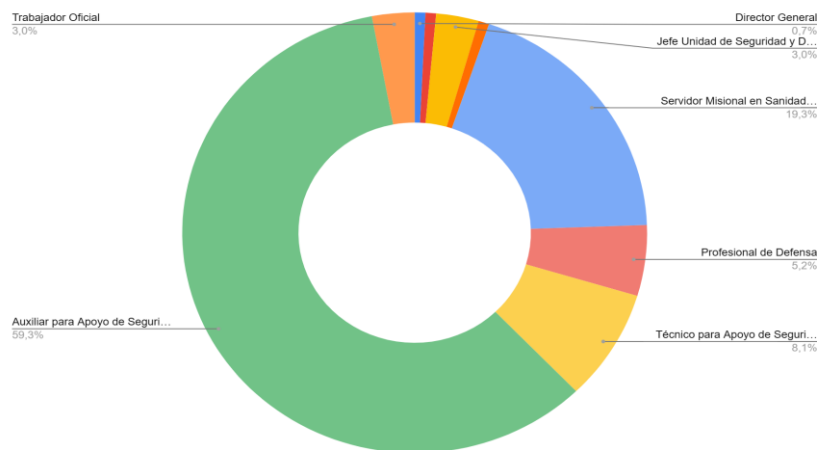
La encuesta se envió a través del correo electrónico de los colaboradores y se aplicó en octubre de 2024, se dirigió a los servidores públicos activos, de los cuales 135 respondieron la encuesta, es decir el 11.25% de la población.¹



Nota: La figura representa las respuestas a la pregunta **Cómo se identifica** de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

De un total de 135 respuestas, el 71.1% de los participantes se identificaron como mujeres y el 28.9% como hombres. No se muestra un segmento en el gráfico para la categoría "otro", lo que indica que no hubo participantes que se identificaran con esta opción.

Ilustración 7. Nivel jerárquico.

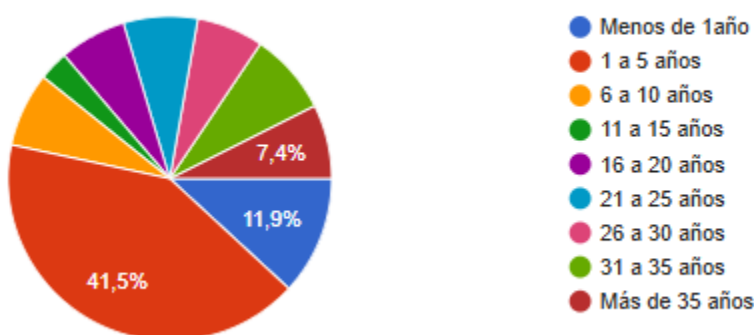


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de "**Denominación de su Empleo**" de la encuesta realizada. Gráficos generados manualmente.

¹ Se precisa que, para el mes de octubre de 2024, se encontraban en servicio activo 1200 servidores y que 71 salieron a disfrute de vacaciones por lo tanto la población potencialmente activa para responder la encuesta es de 1129 servidores.

Se observa una predominancia en la denominación de Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, representado con un 59.3% de las respuestas. Por otro lado, la denominación Servidor Misional en Sanidad Militar ocupa el segundo lugar con el 19.3% de las respuestas, reflejando una fuerte presencia de empleados con especialización y formación avanzada que desempeñan perfiles claves en la operación y estrategia de la entidad.

Ilustración 8. Antigüedad en la institución.

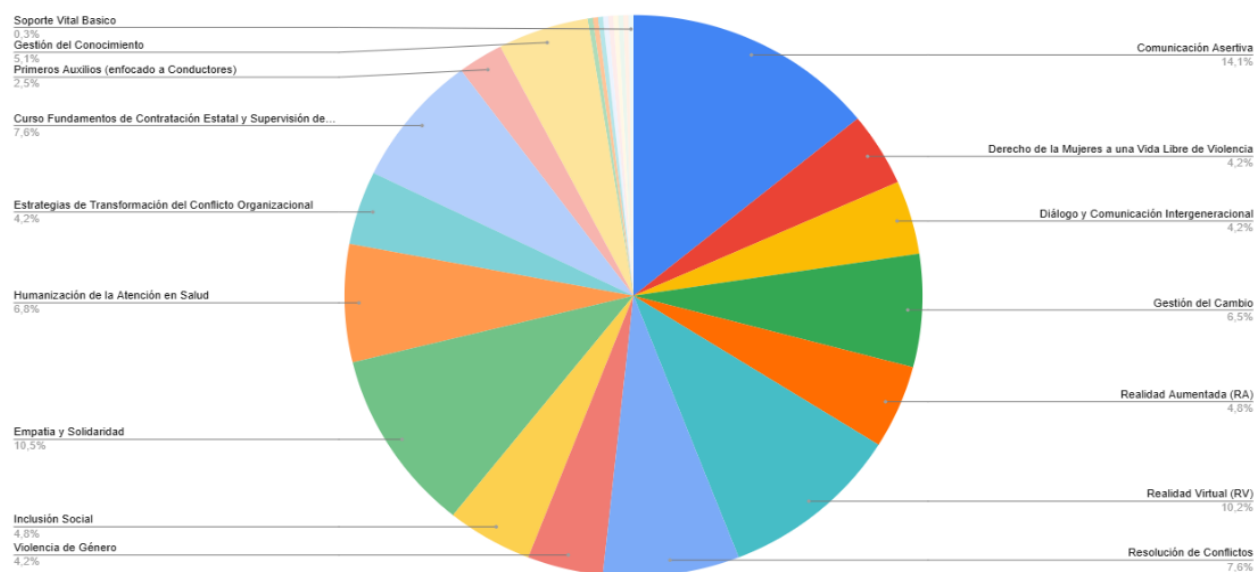


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de antigüedad en el Hospital Militar Central de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

La categoría con la mayor proporción es "1 a 5 años", que representa el 41.5% 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.

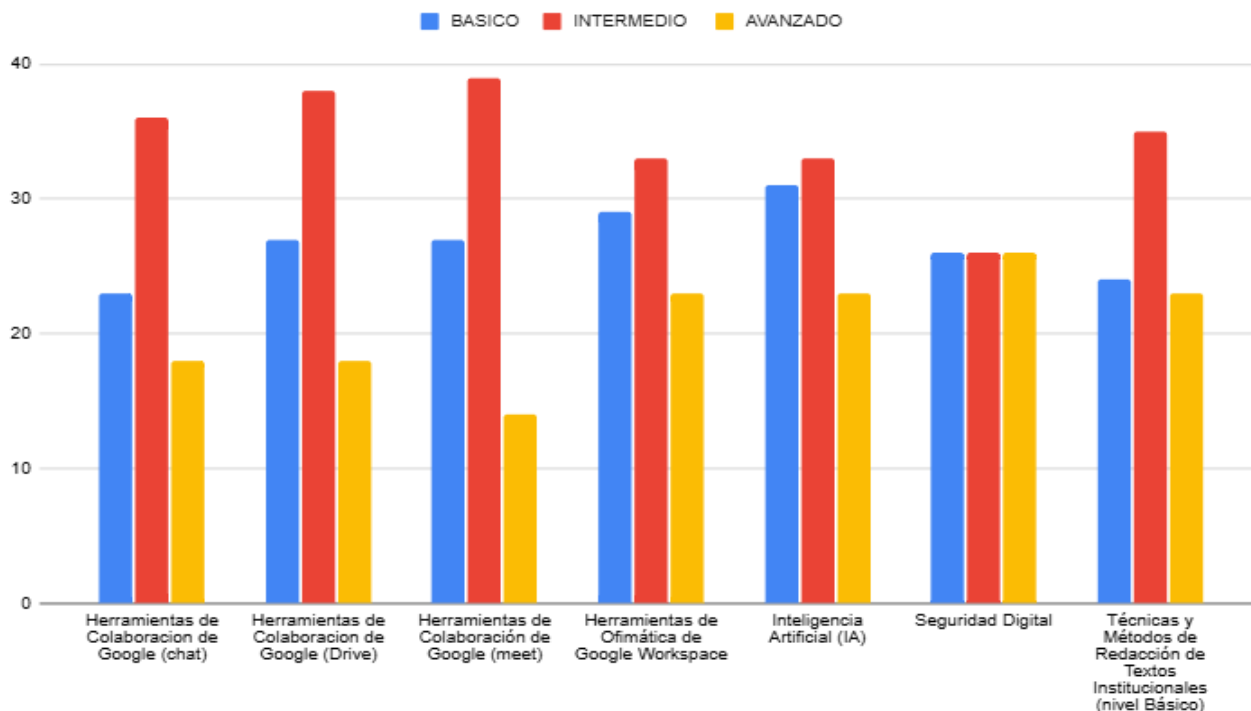
El segundo grupo con el 11.9%, son aquellos que se encuentran en el rango de menos de 1 año de antigüedad. Estos porcentajes podrían revelar una mezcla fuerte de experiencia y renovación dentro del personal. Estos datos son apreciables para entender la distribución de la experiencia y la posible necesidad de métodos de conservación o de sucesión en el Hospital Militar Central.

En cuanto a las respuestas a la sección de **Actividades De Capacitación Sugeridas**, se presentan a continuación:



Nota: La figura representa las respuestas sobre las **Actividades De Capacitación Sugeridas** e indicadas por cada uno de los colaboradores que podrían ser de utilidad para fortalecer la generación y producción de conocimiento. Gráfico generado manualmente.

Para la sección de habilidades y Competencias, la encuesta presentada muestra los siguientes resultados:



Las fases de postular (con los resultados de diagnóstico se postula las capacitaciones a desarrollar, implementar (desarrollo del cronograma), realizar seguimiento (a través de los indicadores) y evaluar (por medio del análisis de las encuestas de satisfacción y resultados de los indicadores, los cuales permitirán tomar acciones. Una vez tabulados y analizados los resultados se genera el plan de capacitación para vigencia 2025, las cuales se establecen en el cronograma de actividades, que se adjunta la presente documento

CURSO DE INDUCCIÓN VIGENCIA 2024

El Curso de Inducción es fundamental para integrar al nuevo personal y proporcionarles la información y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

En el mes de septiembre del año 2024, se realizó el lanzamiento del curso actualizado de Inducción, el cual fue completado exitosamente por los nueve funcionarios que ingresaron en este mes a la institución. Este lanzamiento marca un hito en la mejora continua del programa de inducción, asegurando que los nuevos empleados reciban la formación más actualizada y relevante.



ESTADÍSTICA CURSO INDUCCIÓN 2024

MES DE INGRESO DEL PERSONAL	INGRESOS A PLANTA	CURSO REALIZADOS
ENERO	18	18
FEBRERO	144	142
MARZO	3	3
ABRIL	1	1
MAYO	3	3
JUNIO	1	1
MES DE INGRESO DEL PERSONAL	INGRESOS A PLANTA	CURSO REALIZADOS
JULIO	18	18
AGOSTO	24	22



SEPTIEMBRE	9	9
OCTUBRE	0	0
NOVIEMBRE	6	4
DICIEMBRE	3	3
TOTALES	230	222

CURSO DE REINDUCCIÓN VIGENCIA 2024

El presente informe detalla las estadísticas y el avance del curso de reinducción del personal del Hospital Militar Central durante el segundo semestre del año 2024. El Curso de Reinducción es esencial para asegurar que todo el personal se mantenga actualizado con las políticas, procedimientos y nuevas directrices de la Institución.

La información mencionada en el presente informe se consolidó el día 13 de enero de 2025.

ESTADISTICA REALIZACIÓN CURSO DE REINDUCCIÓN VIGENCIA 2024

ETIQUETAS DE FILA	VALOR ESPERADO	REINDUCCIONES EFECTUADAS	PENDIENTES	% PENDIENTE
DIRECCIÓN GENERAL	40	40	0	0%
DIRECCIÓN GENERAL	21	21	0	0%
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	4	4	0	0%

Hospital Militar Central

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

Página 30 de 40

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



OFICINA ASESORA JURÍDICA	7	7	0	0%
OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	5	5	0	0%
OFICINA CONTROL INTERNO	3	3	0	0%
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	196	196	0	0%
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	4	4	0	0%
UNIDAD DE APOYO LOGÍSTICO	117	117	0	0%
UNIDAD DE COMPRAS, LICITACIONES Y BIENES ACTIVOS	32	32	0	0%
ETIQUETAS DE FILA	VALOR ESPERADO	REINDUCCIONES EFECTUADAS	PENDIENTES	% PENDIENTE
UNIDAD DE COMPRAS, LICITACIONES Y BIENES ACTIVOS	32	32	0	0%
UNIDAD DE INFORMÁTICA	13	13	0	0%
UNIDAD DE TALENTO HUMANO	30	30	0	0%
SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	13	13	0	0%



SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	4	4	0	0%
UNIDAD FORMACIÓN DOCENCIA	7	7	0	0%
UNIDAD INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	2	2	0	0%
SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS	29	29	0	0%
SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS	2	2	0	0%
UNIDAD DE CUENTAS HOSPITALARIAS Y FACTURACIÓN	5	5	0	0%
UNIDAD FINANCIERA	22	22	0	0%
ETIQUETAS DE FILA	VALOR ESPERADO	REINDUCCIONES EFECTUADAS	PENDIENTES	% PENDIENTE
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO	164	164	0	0%
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	3	3	0	0%
UNIDAD DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	108	108	0	0%



UNIDAD DE FARMACIA	24	24	0	0%
UNIDAD DE SERVICIOS AMBULATORIOS	29	29	0	0%
SUBDIRECCION MEDICA	718	680	38	5%
SUBDIRECCION MÉDICA	572	535	37	7%
UNIDAD CLINICO QUIRURGICA	81	81	0	0%
UNIDAD MEDICO HOSPITALARIA	64	64	0	0%
UNIDAD MÉDICO HOSPITALARIA/ UNIDAD CLINICO QUIRURGICA	1	1	0	0%
TOTAL GENERAL	1160	1123	37	3%

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN VIGENCIA 2025

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir de forma obligatoria Programas de Inducción y de Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la Cultura Organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Lo anterior, con el fin de promover el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

El proceso de inducción es un programa dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su fecha de vinculación. La efectividad del programa por el empleado público en período de

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



prueba deberá ser tenida en cuenta en la evaluación de dicho período. Por su parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado público a la cultura organizacional en función de los cambios producidos en los temas o asuntos de su competencia. Los programas se impartirán a todos los empleados públicos por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, teniendo en cuenta el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades administrativas.

El enfoque principal del Programa de Reinducción del año 2025 en el Hospital Militar Central será el proceso de Acreditación en Calidad. Las mesas de trabajo serán construidas en articulación con las diferentes Subdirecciones, Oficinas y Servicios del Hospital, y contando con el acompañamiento del área de Gestión de Calidad. El Programa de Reinducción dará inicio en el mes de agosto del 2025, conforme a los resultados favorables de las mesas de trabajo mencionadas.

Definición del Plan de Trabajo

Para el fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, por medio del Plan de Capacitación del Hospital Militar Central (PIC), se establece mediante un programa integral de capacitaciones internas y externas, diseñado para consolidar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan analiza las necesidades de capacitación identificadas a partir de la Matriz de Autodiagnóstico GETH y la encuesta realizada, de esta manera se relacionan las actividades definidas para cada uno de los ejes:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos Creación de Valor Público:

Este eje está orientado a fortalecer la toma de decisiones estratégicas y fomentar principios y valores que promuevan el uso eficiente de recursos y el logro de metas institucionales.

Actividades programadas:

- Integridad, Principios y Valores aplicados al Contexto Laboral, Personal y Familiar.
- Formas de Violencia y Discriminación en el Trabajo, Estrategias para Prevenirlo.
- Gestión del Cambio.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente Actividades diseñadas para fortalecer la convivencia organizacional y fomentar ambientes laborales saludables, alineados con el respeto a la diversidad.



Actividades programadas:

- Comunicación y Relaciones Interpersonales Efectivas.
- Cambio de Cultura Organizacional.
- Ambientes de Trabajo Saludables y Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Estrategias de Prevención para el Acoso Laboral.
- Respeto por Creencias, Tradiciones y Valores.
- Liderazgo Efectivo y Motivación.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad Este eje busca garantizar la equidad y el respeto por la diversidad en el entorno laboral, promoviendo la inclusión y sensibilización en temas de género y derechos humanos.

Actividades programadas:

- Violencia de Género.
- Lenguaje de Señas.
- Inclusión Social.
- Introducción a Indicadores de Género.
- Empatía, Sensibilidad y Humanización en el Ejercicio de la Labor.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura Transformación Digital: Este eje está orientado a modernizar los métodos de trabajo mediante la incorporación de tecnologías digitales y fomentar una cultura digital dentro de la institución.

Actividades programadas:

- Informática Básica.
- Herramientas de Colaboración (correo electrónico, chat, drive, meet).
- Seguridad Digital.
- Internet de las Cosas (IoT).
- Inteligencia Artificial (IA).
- Realidad Aumentada (RA).
- Realidad Virtual (RV).

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público Ética de lo Público: Este eje subraya la importancia de la conducta ética como base de la identidad del servidor público. **Gestión del Conocimiento e Innovación:** Enfocado en la preservación y aplicación del conocimiento institucional.

Actividades programadas:

- SECOP II (Sistema Electrónico para la Contratación Pública).



- Fundamentos de Contratación Estatal.
- Política de Prevención del Daño Antijurídico (PPDA) - Supervisión de Contratos.
- Evaluación de Desempeño.
- Curso SARLAFT.
- Humanización en el Uso de la Tecnología.
- Flexibilidad y Adaptación al Cambio.
- Ética en la Explotación de Datos.
- Estrategias de Transformación del Conflicto Organizacional.
- Acuerdos de Gestión.
- Gestión del Conocimiento.
- Servidor Público 4.0.
- Atención al Ciudadano.

Eje 6: Habilidades y Competencias Este eje está diseñado para fortalecer las competencias técnicas y transversales del talento humano, fomentando la mejora continua y la adaptabilidad a las demandas institucionales.

Actividades programadas:

- Herramientas de Ofimática de Work Space (niveles I, II y III).
- Big Data y Analítica.
- Bilingüe (Inglés).
- Gestión Documental.
- Diplomado en Liderazgo Sistémico Estratégico y Toma de Decisiones.
- Primeros Auxilios para Conductores.
- Técnicas y Métodos de Redacción de Textos Institucionales.

El enfoque estructurado del PIC permite al Hospital Militar Central alinear sus capacitaciones con las prioridades estratégicas de la institución. Esto asegura que el personal desarrolle competencias clave para mejorar el servicio, la gestión pública y la transformación organizacional. La implementación de este plan contribuirá al fortalecimiento del talento humano y al logro de los resultados institucionales esperados.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Las actividades se llevarán a cabo a través de Capacitaciones, charlas, conferencias, seminarios y congresos de forma virtual o presencial, mediante los diferentes convenios de capacitación; para lo cual se desarrollarán por medio de Entidades públicas, privadas, y en su momento con colaboradores de la entidad. Así mismo se realizará un seguimiento al cronograma establecido por el Área de Capacitación y



Bienestar del Hospital Militar Central, y finalmente las actividades realizadas se evidenciaron en los informes trimestrales programadas del Plan Institucional de Capacitación.

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

1. 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.



9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa cronograma de actividades en formato Excel.

10. SEGUIMIENTO

Se realizará una revisión mensual al cumplimiento del cronograma de capacitaciones programadas, y de esta manera generar las estrategias de mejora y metodología.

Para capacitaciones en los ejes del PIC:

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

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 de Inducción 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.

11. INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	META
Cumplimiento Plan de Capacitación	$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{\text{Nº Sesiones ejecutadas periodo}}{\text{Total de sesiones planificadas}}$	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%
--	---	-----------------	------

12. 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:

Sistema Documental Institucional HOMIL

Sistema de Gestión de Calidad (Control documental)

10. Documentos Institucionales Transversales

Planes institucionales

Plan Institucional de Capacitación 2024

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

Transparencia Institucional

1. Normatividad

1.1. Normativa de la entidad o autoridad

2.1.5. Políticas, lineamientos y manuales

2.1.5.3 Planes estratégicos sectoriales e institucionales

Planes institucionales

2025

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

13. 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/Plan_eacion_2020/Mapa-de-Procesos-2020.pdf.



14. ANEXOS

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

15. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
1	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Diana Marcela Rodríguez González	Servidor Misional en Sanidad Militar – Bienestar y Capacitación (E)	Enero 2025	
	Nadya Michell Martínez Sierra	Profesional del Sector Defensa - Unidad de Talento Humano (E)	Enero 2025	
	José Miguel Cortes García	Subdirector del Sector Defensa – Subdirección Administrativa (E)	Enero 2025	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de Aprobación del 27 de enero 2025)			
PLANEACIÓN – CALIDAD Revisión Metodológica	MY. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial de Comisión Administrativa permanente en la administración pública – Responsable Área de Gestión de Calidad	Enero 2025	