

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Mayor General
Clara Esperanza Galvis Díaz
Directora General
HOSPITAL MILITAR CENTRAL - HOMIL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023



MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL

Transversal 3 C No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia
Conmutador (601) 348 68 68
www.hospitalmilitar.gov.co

Hospital Militar Central Colombia @HOMILCOL



PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	2 de 18		

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1 Marco de Referencia – Normatividad	4
1.1 Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional	6
1.2 Política de Gestión del Talento Humano	6
1.3 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional	6
2 Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	6
2.1 Objetivo Plan de Capacitación Institucional (PIC)	7
2.2 Objetivos Específicos	7
2.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación	7
2.4 Informe Diagnóstico necesidades de Capacitación	7
2.4.1 Los resultados obtenidos.....	8
2.5 Actividades y cronograma programado para el Plan de Capacitación Institucional	13
2.6 Compromiso, Seguimiento y Evaluación Capacitaciones.	13
3 Programa de Inducción Institucional.....	14
3.1 Objetivo General del Programa de inducción General.....	14
3.2 Objetivos específicos del Programa de Inducción General	14
3.3 Alcance.....	14
3.4 Contenidos.....	14
3.5 Seguimiento y Evaluación del Programa de Inducción.....	15
4 Inducción específica en el cargo.....	15
4.1 Seguimiento y Evaluación.....	15
5 Programa de Reinducción del Personal.....	15
5.1 Objetivo General.....	15
5.2 Objetivos Específicos	15
5.3 Alcance.....	16
5.4 Contenidos.....	16
5.5 Seguimiento y evaluación.....	16
6 Evaluación e Indicadores	16
7 Glosario	16
8 Divulgación	17
9 Mando y Comunicación.....	17
Control de Cambios.....	18

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	3 de 18		

Introducción

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

En cumplimiento con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Hospital está abordando desafíos que crean valor público, por ello requiere contar con talento humano capacitado y capaz de prestar un servicio de calidad, por tanto el Hospital Militar central debe potenciar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional y a invertir tiempo y esfuerzo en el desarrollo de sus capacidades y competencias, adquirir actitudes de líderes, conocer la cultura organizacional y aplicar los valores y principios institucionales en cada uno de sus comportamientos.

Para lograrlo se crea el Plan de Capacitación Institucional 2023 (PCI), el cual establece programas y actividades de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento que se van a realizar durante la vigencia, las cuales están orientadas al desarrollo profesional, perfilando las capacidades de cada servidor y de esta forma poder transformar los conocimientos y capacidades en comportamientos que les permitan tener un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que estén en sintonía con los objetivos institucionales.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	4 de 18		

1 Marco de Referencia – Normatividad

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

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley General de Educación	115	1996	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.
Decreto-Ley	1567	1998	Sistema Nacional de Capacitación
Decreto	1567	1998	Por el cual se definió 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
Ley	734	2002	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública 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. 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. 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.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	5 de 18		

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	909	2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley	190	2005	Por la cual se dictan las normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
Decreto	1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos 65, 66 y 68.
Decreto	1064	2006	Por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Decreto	4665	2007	Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos.
Decreto	4904	2009	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"
Decreto	2482	2012	por el cual se establecen los lineamientos para la planeación y la gestión.
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
Ley	1753	2015	Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un nuevo país.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. • La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un Nuevo País".
Resolución	390	2017	DAFP y ESAP por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.
Decreto ley	894	2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera.
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	51	2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano		2018	Función Pública
Resolución	667	2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia
Conmutador (57 1) 3 486868
www.hospitalmilitar.gov.co
f Hospital Militar Central @HOSMILC



CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FI-04_V1

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	6 de 18		

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1960	2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3° literal g) del artículo 6° 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”
El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos		2020 - 2030:	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
Artículo	53		Constitución Política de Colombia

1.1 Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional

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

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

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

1.2 Política de Gestión del Talento Humano

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

1.3 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional

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

2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

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

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	7 de 18		

transparencia y el derecho al acceso de la información pública; y promueve los componentes de la política de formación y capacitación

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

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

2.1 Objetivo Plan de Capacitación Institucional (PIC)

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

2.2 Objetivos Específicos

- Promover la cultura organizacional del aprendizaje para dinamizar procesos innovadores y de esta forma prestar un mejor servicio, redundando en el aumento de la confianza de nuestros usuarios.
- Contar con talento humano capacitado, con actitud de líder, que conozca la cultura organizacional y sea capaz de aplicar los valores y principios institucionales, capaz de prestar un servicio de calidad a los usuarios.
- Concientizar a los Servidores sobre el valor de su conocimiento el cual ayuda a que el hospital aprenda, evolucione, innove y mantenga un desempeño óptimo.

2.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación

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

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

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	8 de 18		

2.4 Informe Diagnóstico necesidades de Capacitación

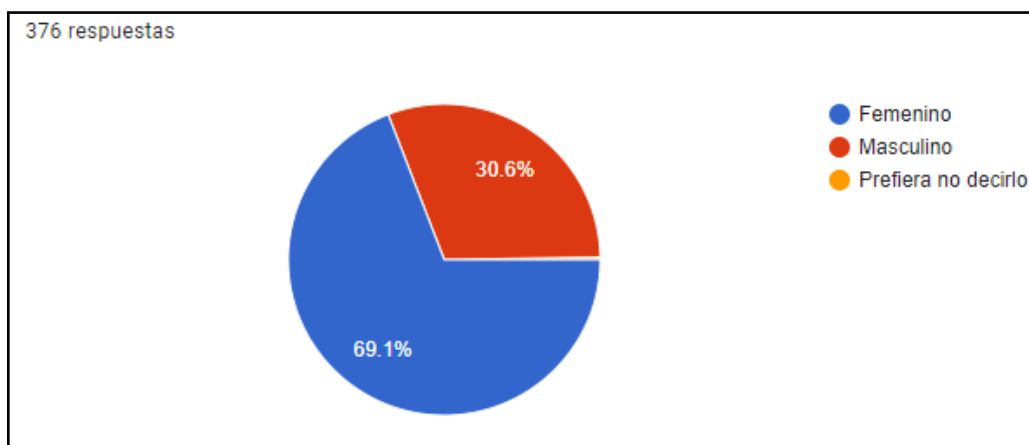
Para poder establecer las necesidades de capacitación se realizó de forma virtual mediante formulario google crome la encuesta de diagnóstico, la cual estuvo activada entre el 30 de noviembre y el 12 de diciembre de 2022 enviando el enlace vía correo electrónico a los servidores del Hospital, los resultados permitieron contar con información cuantitativa y cualitativa de las necesidades de capacitación determinando las prioridades y con la información se pudo determinar los programas de capacitación, sus objetivos, contenidos temáticos, recursos necesarios.

2.4.1 Los resultados obtenidos

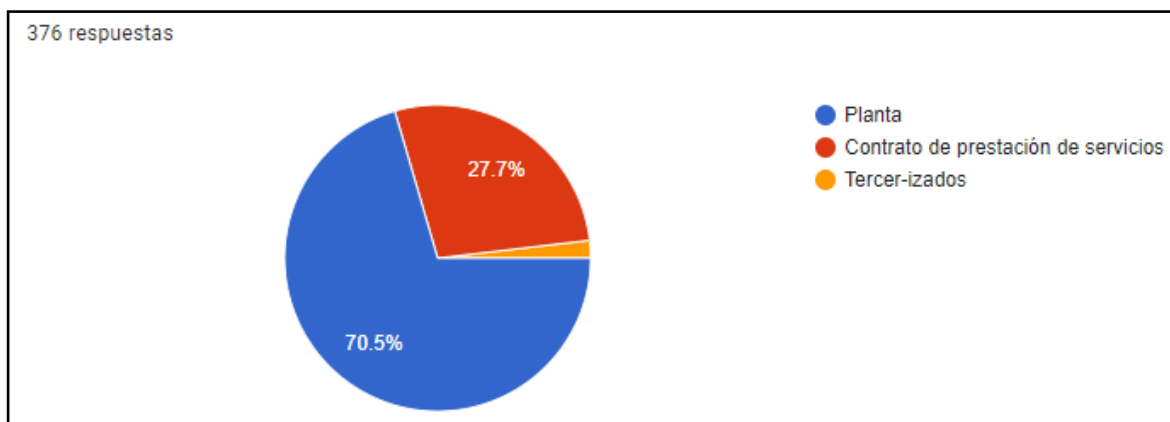
El hospital cuenta con total de 2209 servidores en diferentes tipos de vinculación obteniendo un nivel de respuesta del 17% de los mismos (376), con los siguientes resultados:

El 69.1% de los servidores que respondieron son mujeres

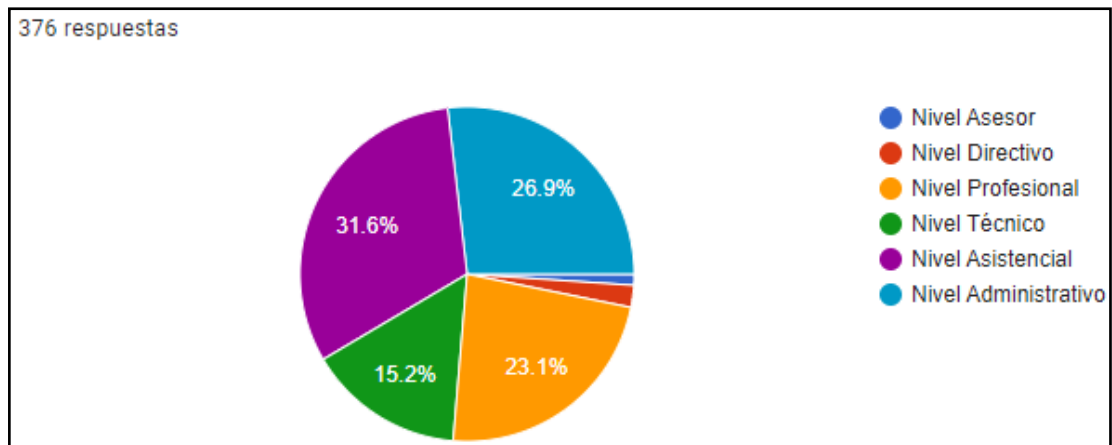
El 30.6% de los servidores que respondieron son hombres



Participación por tipo de vinculación:

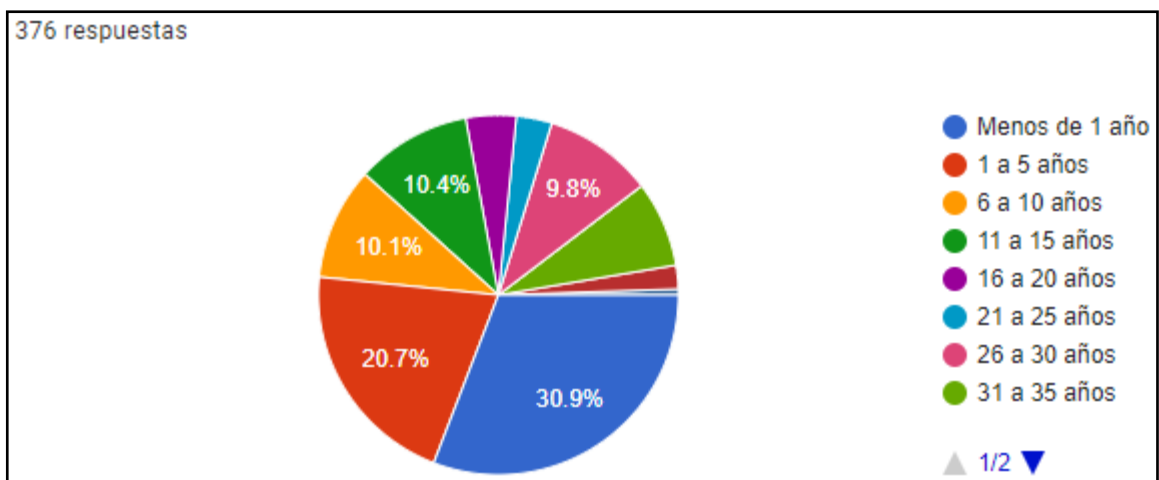


Participación por nivel jerárquico:



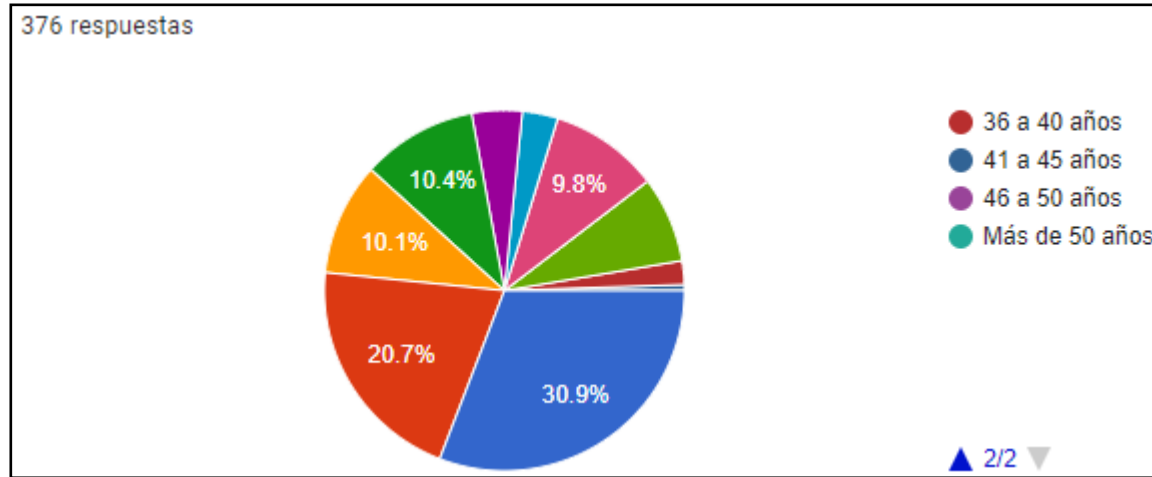
Antigüedad en el Hospital Militar:

Grafica 1/2



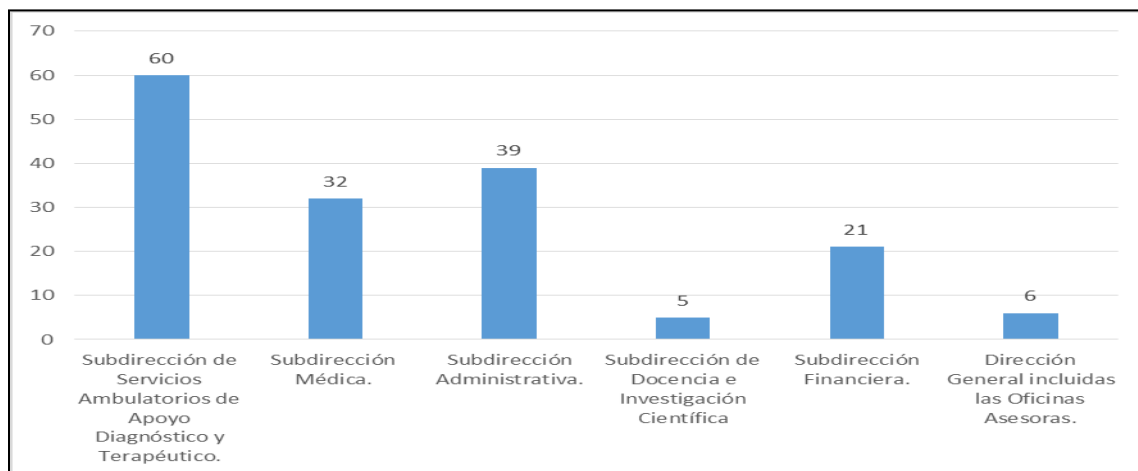
Menos de 1 año	30.9%
1 a 5 años	20.7%
6 a 10 años	10.1%
11 a 15 años	10.4%
16 a 20 años	4.5%
21 a 25 años	3.2%
26 a 30 años	9.8%
31 a 35 años	7.7%
36 a 40 años	2.1%
41 a 45 años	0.5%
46 a 50 años	
Más de 50 años	

Grafica 2/2



Menos de 1 año	30.9%
1 a 5 años	20.7%
6 a 10 años	10.1%
11 a 15 años	10.4%
16 a 20 años	4.5%
21 a 25 años	3.2%
26 a 30 años	9.8%
31 a 35 años	7.7%
36 a 40 años	2.1%
41 a 45 años	0.5%
46 a 50 años	
Más de 50 años	

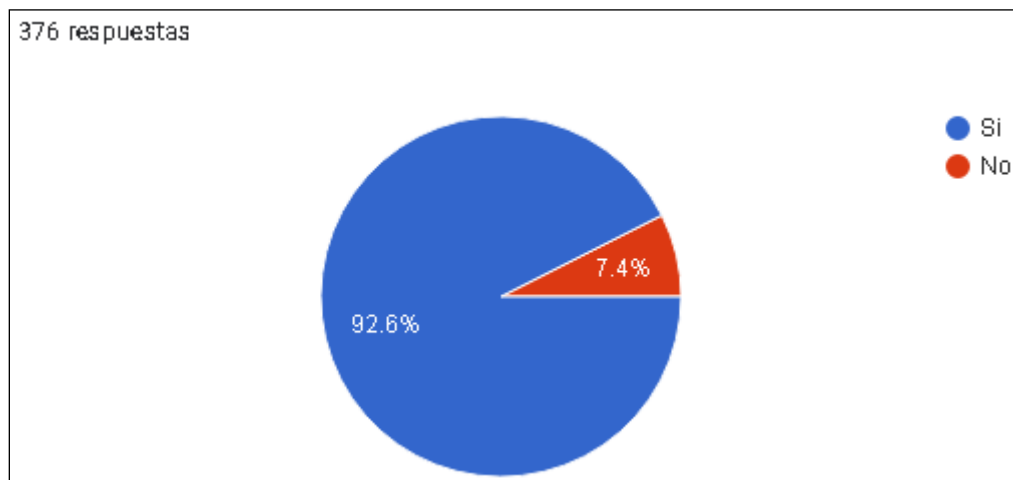
Participación de servidores por subdirección:



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

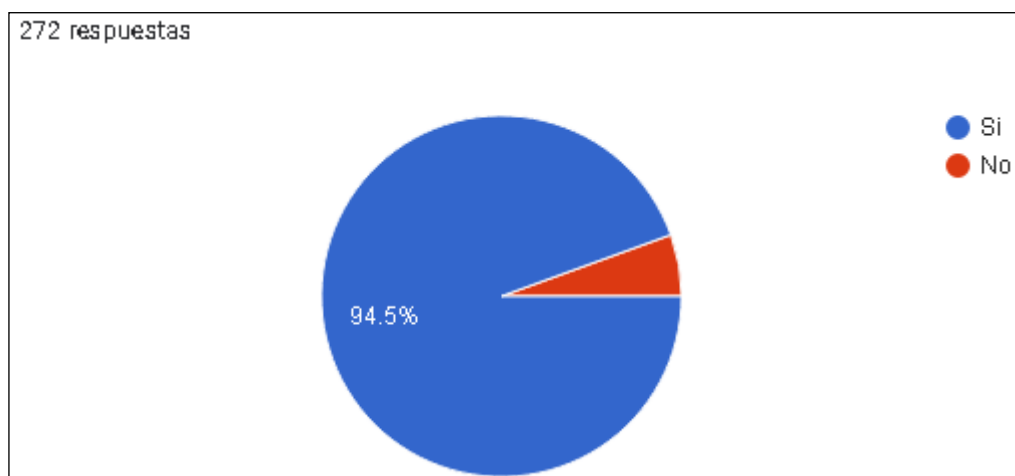
PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	11 de 18		

Es necesaria la capacitación en el Área de trabajo:



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

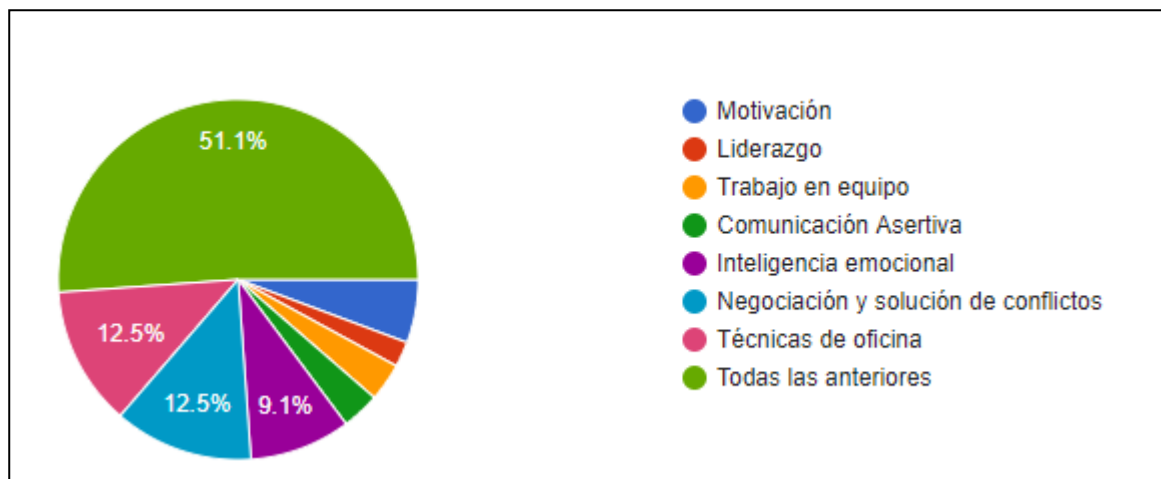
Se preguntó si con los conocimientos que poseen pueden identificar un problema y tomar la decisión de resolverlo a lo que 257 personas es decir un 94.5% respondió que sí, 15 personas es decir un 5.5% niega rotundamente poseer esa capacidad, el resto de los participantes aseguran que pueden hacerlo pero que tienen que estar respaldados por sus superiores jerárquicos, esto sucede en su mayoría en el personal asistencial, especialmente las auxiliares de enfermería.



Las capacitaciones solicitadas por los servidores participantes incluyen:

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

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	12 de 18		



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

- Temas relacionados con la profesión
- Salud preventiva
- Redacción
- Gestión Documental
- Habilidades Blandas
- Acreditación en salud
- Cuidados de enfermería
- Ortografía y redacción
- Planeación estratégica
- Auditoría y Control Interno en la Función Publica
- Excel Básico, Intermedio y avanzado
- Contratación estatal
- Estatuto presupuestal
- Estatuto anticorrupción
- Control Fiscal
- Contratación publica
- Normativa y Fundamentos del Control Interno en el Sector Publico
- Normativa Y Fundamento Sobre Prevención Y Gestión de Riesgos de Corrupción
- Nuevo régimen disciplinario
- Humanización
- Gerencia Financiera
- Actualización en temas tributarios, normas internacionales de contabilidad, calculo actuarial
- Normatividad
- Big Data
- Manejo paquete de office
- Bases de datos. Programación (Backend y FrontEnd), Infraestructura de TI, Transformación Digital
- Actualización en técnicas de oficina y archivo y office
- Gestión Administrativa en el sector salud.
- Seguridad del paciente y acreditación según Joint Commission



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador (57 1) 3 486868
www.hospitalmilitar.gov.co
 Hospital Militar Central @HOSMILC



CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FI-04_V1

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	13 de 18		

- Oncología, atención farmacéutica, farmacoepidemiología, farmacoeconomía, farmacología
- Tecnólogos en diferentes campos del sector salud tanto asistenciales como administrativos
- Trabajo en Equipo
- Atención al usuario
- Herramientas TIC

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

2.5 Actividades y cronograma programado para el Plan de Capacitación Institucional

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

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

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

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

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

NOTA: Ver anexo en formato Excel (Actividades y cronograma programado para el Plan de Capacitación Institucional)

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

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

2.6 Compromiso, Seguimiento y Evaluación Capacitaciones.

Para iniciar la capacitación, el servidor debe diligenciar y firmar el compromiso de asistencia en donde asegura que replicará la información dentro del Hospital, al finalizar la capacitación, evaluará el grado de satisfacción con el

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	14 de 18		

capacitador, los temas tratados su profundidad y aplicabilidad y también realizará un seguimiento a la aplicación de esos conocimientos en su labor diaria.

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

3 Programa de Inducción Institucional

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

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

3.1 Objetivo General del Programa de inducción General

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

3.2 Objetivos específicos del Programa de Inducción General

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

3.3 Alcance

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

3.4 Contenidos

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

TEMAS
Sobre el Hospital Militar Central
Así trabajamos en el Hospital Militar Central
Deberes y Derechos de los pacientes y seguridad
Derechos de los Trabajadores y procesos disciplinarios
Seguridad y Salud en el Trabajo
Oficina Jurídica y Oficina Control Interno.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	15 de 18		

3.5 Seguimiento y Evaluación del Programa de Inducción

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.

4 Inducción específica en el cargo

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

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

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

4.1 Seguimiento y Evaluación

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

5 Programa de Reinducción del Personal

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

5.1 Objetivo General

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

5.2 Objetivos Específicos

- Actualizar a los servidores públicos respecto a las normas relacionadas con la prevención y supresión de la corrupción.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	16 de 18		

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

5.3 Alcance

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

5.4 Contenidos

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

5.5 Seguimiento y evaluación

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

6 Evaluación e Indicadores

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

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

7 Glosario

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

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

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	17 de 18		

institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4° del Decreto 1567 de 1998)

Competencias. “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°)

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

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

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)

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

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

8 Divulgación

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

9 Mando y Comunicación

Sin cambios.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	CODIGO	GH-CABI-PL-03	VERSION	01
		Página:	18 de 18		

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	N.A.	N.A.	Enero de 2023

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	P.D. Alvaro Enrique Nuñez Ariza	Profesional de Defensa Responsable del Área	Enero de 2023	
REVISÓ	Dra. María Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad de Seguridad y Defensa	Enero de 2023	
APROBÓ	TC (RA) Ricardo Arturo Hoyos Lanziano	Subdirector Sector Defensa Subdirección Administrativa	Enero de 2023	
PLANEACIÓN – CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional de Sanidad Militar - Área Gestión de Calidad	Enero de 2023	