



**ÁREA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR  
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL  
CÓDIGO: GH-CABI-PL-03  
VERSIÓN: 01  
FECHA DE EMISIÓN: 21-01-2026**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero**

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

**Nadya Michelle Martínez Sierra**

Jefe de Unidad Seguridad y Defensa  
Unidad de Talento Humano

**Yelixa Andrea Castillo Gaona**

Profesional de Defensa  
Área de Capacitación y Bienestar  
Hospital Militar Central



## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	ALCANCE	5
4.	MARCO LEGAL	6
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	7
5.1	POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	7
5.2	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	7
5.3	MAPA DE PROCESOS	8
5.4	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	8
6.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	8
7.	DESARROLLO	8
8.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
9.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	9
10.	SEGUIMIENTO	9
10.1	INDICADORES	9
11.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	10
12.	BIBLIOGRAFÍA	10
13.	ANEXOS	10
14.	CONTROL DE CAMBIOS	10



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 del Hospital Militar Central es un documento estratégico enfocado en el fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades del personal. Este plan juega un papel crucial en el mejoramiento institucional y la calidad del servicio hospitalario, abordando necesidades emergentes y promoviendo una cultura organizacional colaborativa y centrada en la humanización de la atención médica.

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

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

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



## 2. OBJETIVOS

### ○ 2.1 OBJETIVO GENERAL

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

### ○ 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar el 100% de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación, a través de su implementación oportuna y alineada con las necesidades identificadas de formación y fortalecimiento de competencias del talento humano, en coherencia con los objetivos estratégicos del Hospital Militar Central y los lineamientos normativos vigentes.
- Alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 90 % en los participantes de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, mediante la ejecución de acciones formativas pertinentes, oportunas y alineadas con las necesidades de desarrollo de competencias del talento humano del Hospital Militar Central.

## 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores de la entidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, dirigido a los colaboradores de la entidad.



#### 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.
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.
Decreto Ley	1567	1998	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

#### Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.</li><li>2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.</li><li>3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).</li><li>4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.</li><li>5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.</li></ol> <p>Artículo 4. Definición de Capacitación.</p> <p>Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.</p>



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Ley	734	2002	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Artículo 3. Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo 34. Numeral 40, que señala al responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley	909	2004	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia 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. 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 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.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
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.
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.
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.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Decreto	1083	2015	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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	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.
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.
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.
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	667	2018	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución	3100	2019	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
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".
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.
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



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					Pública y la Escuela de Administración Pública.
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 5.** Igualdad de Género. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, eliminando cualquier forma de discriminación o violencia.
- **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.



- **ODS 16.** Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia y crear instituciones eficaces y responsables en todos los niveles.

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.

### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



**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:

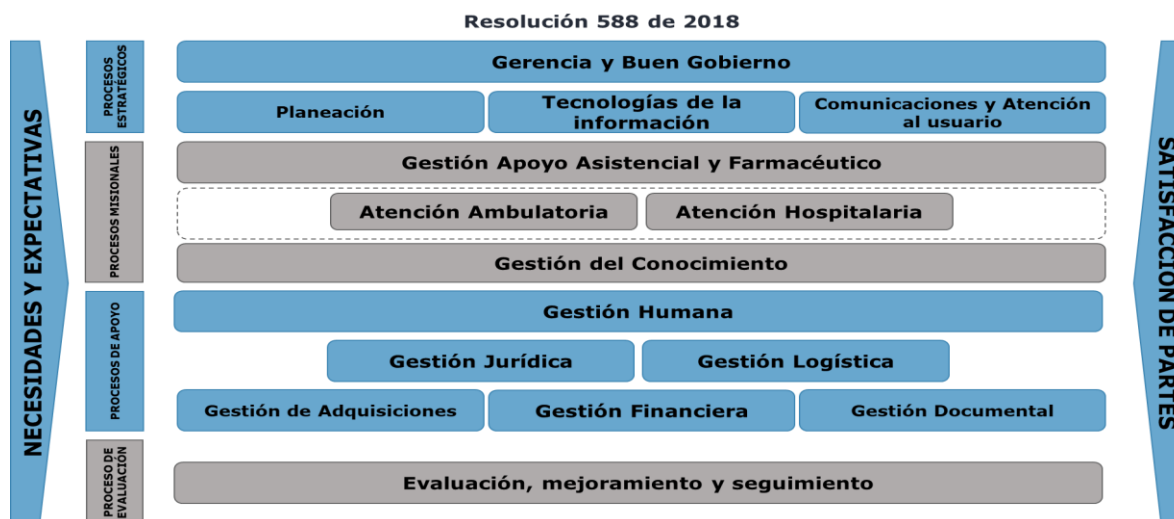
**Objetivo estratégico 3.** Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento: El análisis detallado de necesidades y el desarrollo de iniciativas de capacitación robustecen el modelo de gestión por procesos y fomentan la cultura de mejoramiento continuo.

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 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

*Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes.*



**Nota:** La figura representa el Decreto ley 1567 de 1998. Tomado del 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

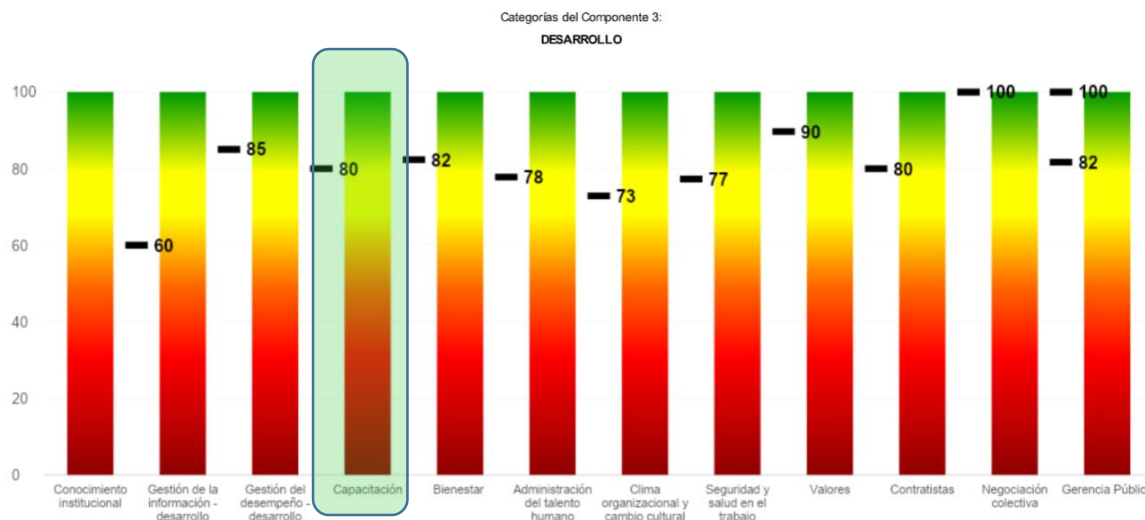
busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, integrando avances actuales con la construcción de empleos tipo y el desarrollo de un diccionario o catálogo de competencias, contribuyendo así al incremento del valor público a través de la mejora continua del desempeño de los servidores públicos.

### Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	El Plan de Capacitación, hace parte del componente de desarrollo de la política de gestión estratégica del talento humano y de acuerdo con la matriz de autodiagnóstico de GETH obtuvo una calificación de 80% para el 2025.

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



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 2026.



## 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.

### 6.1 Diagnóstico necesidades de capacitación.



Durante la vigencia 2025, la Unidad de Talento Humano desde el área de Capacitación y Bienestar solicitó a las Subdirecciones y a las diferentes oficinas que informaran sus necesidades de capacitación. La información recopilada se utilizó para elaborar el cronograma de actividades del año 2026, teniendo en cuenta las capacitaciones obligatorias y las necesidades propias de cada área.

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

### **Unidad de Informática**

- Cursos Limitados en plataformas como Coursera y Platzi
- Administración Directorio Activo (Active Directory)
- Administración de Windows Server
- Administración en Redes de Comunicación
- Big Data en salud (análisis de grandes volúmenes de datos clínicos).
- Blockchain aplicado a historias clínicas.
- Capacitación en empatía digital (tratar con médicos y enfermeras en momentos críticos).
- Atención al Usuario
- ITIL
- Herramientas AppSheet
- Inteligencia Artificial (IA) en Salud:
  - a. Introducción a la IA en Salud: Fundamentos, tipos de IA (Aprendizaje automático, aprendizaje profundo) y su aplicación en el sector salud.
  - b. Herramientas de IA para el Análisis de Datos Clínicos: Uso de plataformas como TensorFlow, PyTorch o Azure AI para el análisis predictivo de datos de pacientes, optimización de flujos de trabajo y segmentación de datos.
  - c. Introducción a Inteligencia Artificial aplicada al diagnóstico y gestión hospitalaria.
- HL7 FHIR:
  - a. Fundamentos de FHIR: Estructura de recursos, sintaxis (JSON, XML), y principios de la arquitectura RESTful.
  - b. Implementación y Conectividad con FHIR: Desarrollo de APIs para la integración de sistemas de información de salud (HIS, EMR) y la creación de aplicaciones interoperables.
  - c. Seguridad y Privacidad en FHIR: Métodos de autenticación y



Autorización (OAuth 2.0) y buenas prácticas para la protección de la información del paciente.

- Gobierno del Dato y Toma de Decisiones Basadas en Datos:
  - a. Principios de Gobierno del Dato: Definición de roles (dueños de datos, custodios), políticas de calidad, seguridad y linaje del dato.
  - b. Toma de Decisiones Basadas en Datos: Metodologías para transformar datos en conocimiento accionable, desde la recolección y el análisis hasta la visualización de la información.
  - c. Gestión de la Calidad del Dato: Estrategias para asegurar la veracidad, integridad, consistencia y oportunidad de los datos.
  
- Arquitectura Empresarial:
  - a. Introducción a la Arquitectura Empresarial: Conceptos fundamentales, su importancia para la estrategia de la entidad de salud, y los marcos de trabajo más utilizados como TOGAF (The Open Group Architecture Framework).
  - b. Arquitectura de Negocio: Comprensión de los procesos de negocio, la estrategia y la estructura organizacional de la entidad. Se enseña a modelar la cadena de valor, los flujos de trabajo y las capacidades del negocio, estableciendo un lenguaje común entre TI y las áreas clínicas y administrativas.
  - c. Arquitectura de Datos: Enfoque en la gestión, almacenamiento y flujo de la información. Temas como la clasificación de datos (datos clínicos, administrativos), la seguridad y la gobernanza de la información, y la creación de un modelo de datos empresariales que sirva como "mapa" de la información de la entidad.
  - d. Arquitectura de Aplicaciones: Identificación y mapeo de los sistemas de información utilizados en la entidad de salud. El objetivo es optimizar el portafolio de aplicaciones, reducir la redundancia y asegurar que los sistemas se integren de manera eficiente para apoyar los procesos de negocio.
  - e. Arquitectura de Tecnología: Componentes de hardware, software y red que soportan las aplicaciones. Esta sección abarca la infraestructura de la nube, la seguridad de la red y la gestión de la infraestructura para garantizar que el soporte tecnológico sea robusto, escalable y confiable. GAOP - GEAD
  
- Formación Integral en Servicios de Nube de Nueva Generación

## **Oficina de Control Disciplinario**

- Estructuración y variación de pliego de cargos.
- Valoración probatoria.
- Técnicas de interrogatorio y contra interrogatorio en el proceso disciplinario.
- Inteligencia Artificial en procesos disciplinarios.

---

### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



- Procesos disciplinarios con enfoque de género.

### **Subdirección de Docencia e Investigación Científica**

- Pedagogía Basada en Competencias
- Inclusión Educativa
- Curso Cómo escribir y publicar en ciencias de la salud dirigida a Médicos Especialistas de planta y enfermeras de planta de los Grupos de Investigación Reconocidos por Colciencias.

### **Salud Oral y Cirugía Maxilofacial**

- Diagnósticos de anomalías dentofaciales
- Actualización de icdas (diagnóstico caries)
- Nociones de docencia para los no docentes que tienen interacción con residentes
- Manejo asertivo del cliente externo insatisfecho en la consulta diaria

### **Unidad Médico Hospitalaria**

- Docencia Universitaria
- Inteligencia Artificial
- Actualización Reanimación Neonatal (NALS)
- Reanimación Pediátrica (PALS)
- Entrenamiento en Oxigenación por membrana extracorpórea (ECMO)
- Capacitación equipos biomédicos
- Capacitación en insumos medico quirúrgicos.
- Revisión de protocolos institucionales que apliquen a salas de cirugía.
- Capacitación por parte de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo al grupo de Instrumentación Quirúrgica
- Responsabilidad individual y compromiso con el grupo
- Trabajo en equipo y colaboración efectiva
- Capacitación desde Medicina Familiar en escalas de riesgo
- Política de Género
- Aislamientos, Limpieza y Desinfección, Higiene de Manos, Programa Control de Infecciones y SIVIGILA.

---

#### **Hospital Militar Central**

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



- Capacitación en inteligencia artificial y sus usos en medicina e investigación médica.
- Curso de buenas prácticas clínicas para valoración de protocolos de investigación.

### **Oficina Jurídica Asesora del Sector Defensa**

- Conciliación y mecanismos alternativos de solución de conflictos.
- Tema de capacitación identificado: Conciliación y mecanismos alternativos de solución de conflictos

### **Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico**

- Humanización
- Derechos y Deberes
- Lavado de manos
- Limpieza y desinfección
- Segregación de residuos
- Control Doc
- Ofimática
- Guía de manejo AVC
- Cefalea
- EPOC
- HVDA
- IVU
- Manejo desfibriladores ambulancia
- Validación de procesos farmacéuticos
- Contratación estatal
- atención al usuario
- atención al paciente
- Lactancia materna
- Actualización de lectura y análisis de mielo gramas
- Donación de sangre voluntaria
- violencia sexual/cadena de custodia

---

#### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 26 de 36

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



- Limpieza y desinfección lavado de manos
- Diabetes
- Diarrea
- Neumonía adquirida en la comunidad
- SCA
- Conjuntivitis/urgencias oftalmológicas
- Toxidromes
- Comunicación asertiva
- Insuficiencia cardiaca
- Dolor abdominal
- Dolor torácico
- Lumbago
- Cólico renal
- Sincope
- Colelitiasis aguda
- Infección respiratoria tracto superior

### **Unidad de Talento Humano**

- Pruebas Psicotécnicas y funcionales
- Actualización en normatividad para manejo de incapacidades y aportes de Seguridad Social
- Power BI
- Manejo Tributario
- Certificación scrum master (manejo ágil de equipo de trabajo, resolución de conflictos inteligencia emocional)
- Cursos de indicadores de gestión en el sistema de gestión de calidad

### **Subdirección Finanzas**

- Presupuesto Publico
- Manejo Tributario
- Excel avanzado

---

#### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



## **Enfermería**

- Humanización en servicios de salud

## **Terapia Ocupacional Y Fisioterapia**

- Interpretación de imágenes diagnósticas.
- Kinesiotaping intermedio y avanzado.

## **UADT Imágenes Diagnósticas**

- Contratación Estatal
- Entrenamiento en resonancia de corazón
- Congreso Nacional De Radiología E Imágenes Diagnósticas

## **Rehabilitación Protésica**

- Entrenamiento prótesis mioeléctricas y micro procesadas

## **Planeación**

- Capacitación y/o Diplomado en Riesgos en Salud
- Diplomado en Alta Gerencia
- Diplomado en Finanzas Públicas

## **Terapia Respiratoria**

- Capacitación en unidad de cuidado crítico

## **Laboratorio Clínico**

- Inscripción Para Congreso Nacional De Bacteriología

## **Unidad Farmacia**

- Capacitación para el personal del servicio farmacéutico Diplomado de aseguramiento de la calidad

## **UADT - Banco de Sangre y Gestión Transfusional**

- Congreso Banco de Sangre y Gestión Transfusional

## **Ginecología**

- Alineación con Ruta Perinatal, Acreditación y Entes de Control
- Taller de Reanimación Neonatal

---

### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



### Control Interno

- Curso Técnicas de Auditoría y Redacción de Informes

### Control Disciplinario

- Técnicas de interrogatorio y contra interrogatorio en el proceso disciplinario.
- Diplomado en Derecho Disciplinario

### Oficina Sarlaft

- Diplomado Compliance Anti-corrupción y Anti-lavado

De acuerdo con las solicitudes recibidas por las diferentes áreas y el presupuesto asignado, se determinaron los temas que podían incluirse en el plan de acuerdo con su aplicabilidad.

## 8. RESULTADOS CURSO DE INDUCCIÓN VIGENCIA 2025

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

Durante la vigencia 2025, la entidad llevó a cabo el **curso de inducción dirigido a los funcionarios que ingresaron nuevos a la entidad**, con el propósito de facilitar su adaptación a la institución y fortalecer el conocimiento sobre su estructura, funciones y lineamientos internos. Este proceso permitió a los participantes conocer la misión, visión, objetivos institucionales, normatividad vigente y procedimientos internos. Como resultado, **el 100 % de los funcionarios nuevos participaron en la inducción**, lo que contribuyó a una integración oportuna al entorno laboral, al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional y a un desempeño más eficiente y alineado con los objetivos de la entidad.

<b>FUNCIONARIOS QUE REALIZAN CURSO INDUCCIÓN VIGENCIA 2025</b>			
<b>Mes</b>	<b>Ingreso a Planta</b>	<b>Curso Inducción</b>	<b>Porcentaje</b>
Enero	4	4	100%
Febrero	5	5	100%

### Hospital Militar Central

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



Marzo	5	5	100%
Abril	3	3	100%
Mayo	0	0	0%
Junio	7	7	100%
Julio	1	1	100%
Agosto	3	3	100%
Septiembre	5	5	100%
Octubre	6	6	100%
Noviembre	5	5	100%
Diciembre	6	6	100%
TOTAL	50	50	100%

En atención a la obligatoriedad y relevancia del proceso de inducción, todo el personal que ingrese al Hospital Militar deberá participar y aprobar la inducción institucional, como requisito indispensable para el ejercicio de sus funciones, garantizando la apropiación de los principios, valores, normatividad y lineamientos del servicio público en salud.

## 9. RESULTADOS CURSO DE REINDUCCIÓN VIGENCIA 2025

El presente informe detalla las estadísticas y el avance del curso de reinducción del personal del Hospital Militar Central con corte al 5 de diciembre de 2025, el cual es fundamental para garantizar que todo el personal se mantenga actualizado respecto a las políticas, procedimientos y nuevas directrices de la institución, orientando el proceso al fortalecimiento del conocimiento del rol, la cultura organizacional "SOI HOMIL" y la prestación del servicio de salud con calidad y humanización.

### ESTADÍSTICA REALIZACIÓN CURSO DE REINDUCCIÓN VIGENCIA 2025

#### ESTADÍSTICA REALIZACIÓN CURSO DE REINDUCCIÓN PLANTA

##### Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 30 de 36

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



ETIQUETAS DE FILA	VALOR ESPERADO	REINDUCCIONES EFECTUADAS	PENDIENTE	% PENDIENTE
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
DIRECCIÓN GENERAL	22	22	0	0%
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2	2	0	0%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	3	3	0	0%
OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	4	4	0	0%
OFICINA CONTROL INTERNO	2	2	0	0%
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>182</b>	<b>182</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	4	4	0	0%
UNIDAD DE APOYO LOGÍSTICO	106	106	0	0%
UNIDAD DE COMPRAS, LICITACIONES Y BIENES ACTIVOS	32	32	0	0%
UNIDAD DE INFORMÁTICA	12	12	0	0%
UNIDAD DE TALENTO HUMANO	28	28	0	0%
<b>SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	4	4	0	0%
UNIDAD DE FORMACIÓN Y DOCENCIA	10	10	0	0%
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	2	2	0	0%
<b>SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS	2	2	0	0%
UNIDAD DE CUENTAS HOSPITALARIAS Y FACTURACIÓN	4	4	0	0%
UNIDAD FINANCIERA	21	21	0	0%
<b>SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO</b>	<b>152</b>	<b>152</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	4	4	0	0%
UNIDAD DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	97	97	0	0%
UNIDAD DE APOYO Y DIAGNÓSTICO TERAPÉUTICO	1	1	0	0%
UNIDAD DE FARMACIA	24	24	0	0%
UNIDAD DE SERVICIOS AMBULATORIOS	26	26	0	0%
<b>SUBDIRECCIÓN MÉDICA</b>	<b>693</b>	<b>690</b>	<b>03</b>	<b>3%</b>
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	0	0%
SERVICIO DE ENFERMERÍA	1	1	0	00%
SERVICIO DE EPIDEMIOLOGÍA	5	5	0	0%
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN	1	1	0	0%
SUBDIRECCIÓN MÉDICA	528	523	3	3%
UNIDAD CLINICO QUIRURGICA	100	100	0	0%
UNIDAD MÉDICA HOSPITALARIA	56	56	0	0%
UNIDAD MEDICA QUIRURGICA	1	1	0	0%

### Hospital Militar Central

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



<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1103</b>	<b>1100</b>	<b>3</b>	<b>3%</b>
----------------------	-------------	-------------	----------	-----------

La reinducción institucional general es un proceso obligatorio dirigido a todos los servidores y colaboradores del Hospital Militar, orientado a reforzar y actualizar los conocimientos relacionados con la misión, visión, valores, normatividad vigente, lineamientos institucionales y buenas prácticas en la prestación del servicio de salud, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales.

## **10. 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**

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

### **Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

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 Capacitación y Bienestar**

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**

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

### **Responsabilidades del Área de Capacitación y Bienestar**

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**

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

### **Responsabilidades de la Comisión de Personal**

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

## **11. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)**

Se anexa cronograma de actividades en formato Excel.

## **12. SEGUIMIENTO**

Se realizará una revisión trimestral 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 realizará de manera continua, mediante la aplicación de evaluaciones de conocimientos y adherencia, con el fin de verificar la efectividad de las actividades desarrolladas.

---

#### **Hospital Militar Central**

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868



### 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 o reinducción se debe presentar un examen el cual se superará con el 90% de las respuestas correctas, para alcanzar este objetivo se cuenta con dos oportunidades; una vez superado, el sistema genera un certificado de aprobación y realización del mismo.

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

#### o 12.1 INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	META
Porcentaje cumplimiento del plan de capacitación	$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación}} * 100$	Trimestral	100%
Nivel de Satisfacción	$\frac{\text{Número de personas satisfechas en actividades de bienestar}}{\text{Número de personas que participan en actividades de bienestar en el periodo}} * 100$	Trimestral	90%

### 13. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

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 2026



Publicación en el sitio web del hospital ([www.hospitalmilitar.gov.co](http://www.hospitalmilitar.gov.co)), en la siguiente ruta:

Transparencia Institucional

1. Normatividad
  - 1.1. Normativa de la entidad o autoridad
    - 12.1.1 Políticas, lineamientos y manuales
      - 2.1.5.3 Planes estratégicos sectoriales e institucionales  
Planes institucionales 2026

Canales abiertos para preguntas y clarificaciones, por medio del correo electrónico [bienestarycapacitacion@homil.gov.co](mailto:bienestarycapacitacion@homil.gov.co).

#### **14. 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](https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/documentos/Plan_eacion_2020/Mapa-de-Procesos-2020.pdf).

#### **15. ANEXOS**

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

#### **16. CONTROL DE CAMBIOS**

Si su documento es nuevo, indique que no hay lugar a cambios por ser la primera versión (Ver ejemplo fila 1); de lo contrario, indique los cambios realizados señalando en el documento con relación a la versión anterior. (Ver explicación fila 2).



Si ha realizado dos, tres o más actualizaciones al documento; por favor, no borrar los controles de cambios anteriores, a fin de mantener una trazabilidad del documento.

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.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
<b>ELABORÓ</b>	Yelixa Andrea Castillo Gaona	Profesional de Defensa Área de Capacitación y Bienestar Hospital Militar Central	Enero de 2026	
<b>REVISÓ</b>	Nadya Michelle Martínez Sierra	Jefe de Unidad Seguridad y Defensa Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2026	
<b>APROBÓ</b>	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación 0066 del 21 enero del 2026)			
<b>CALIDAD Revisión Metodológica</b>	SMSM. Clara Inés Espitia Sánchez	Responsable Área de Gestión de Calidad (E)	Enero de 2026	