



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2025

	PROCESO	Talento Humano PROTH-Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Capacitación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6
	Vigente	Diciembre 2024

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Noviembre 2020	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento.
2	Enero 2021	Se actualizó, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación Gestión MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano. Por lo cual, se actualizaron los ejes de formación y también se actualizaron los lineamientos normativos. Se actualizó la Ley de presupuesto. NOTA PROSIG Y PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
3	Noviembre 2021	Se actualizó la Ley de presupuesto. Se aclara que cada una de las Áreas de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar, de las Direcciones de Sanidad y Jefatura Fuerza Aérea, cuenta con la potestad para identificar las necesidades de capacitación y ejecutar las actividades de formación que consideren necesarias para suplir estas necesidades. NOTA PROSIG Y PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N°0121012419602, de fecha 26 de noviembre de 2021.

	PROCESO	Talento Humano PROTH-Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Capacitación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6
	Vigente	Diciembre 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”. Se retira cuadro de procedimiento “Anexo A” del plan-cronograma de capacitaciones, ya que en los textos de arriba se aclara que cada Dirección de Sanidad y Jefatura, establecerá su cronograma de trabajo en lo relacionado a las capacitaciones.
4	Octubre 2022	Se agrega que también es deber de todo servidor público “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” como se expone en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002. Se agrega que el talento humano en salud debe implementar las capacitaciones descritas en la resolución 3100 del 2019 “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”. Se aclara que la eficacia de la ejecución del PIC se medirá de acuerdo con el % de cobertura del plan anual de capacitación.
5	Diciembre 2022	Temas de capacitación priorizados para desarrollar en la vigencia Descripción de contenidos temáticos de los ejes de capacitación para el servidor público Aclaración de periodicidad de la inducción y reinducción Descripción de los objetivos de la inducción y la reinducción Cronograma de Actividades de Capacitación NOTA PROSIG Y PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
6	Octubre 2023	Se actualiza de acuerdo con el decreto 612 del 04 de abril del 2028 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

	PROCESO	Talento Humano PROTH-Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Capacitación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6
	Vigente	Diciembre 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		Se actualiza el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. Se actualiza Presentación, Objetivo General, Objetivos Específicos, fundamento normativo, estrategias y se retiran las siguientes normas; Ley Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación por derogación, Ley 734 de 2002 Decreto Disciplinario Único por estar derogado, Resolución 390 del 30/05/2017 Actualización el Plan Nacional de Formación y Capacitación, Acuerdo No. 074 del 17/12/2019 Plan Estratégico Institucional del SSFM para el periodo 2019 – 2022 y el Plan Estratégico Institucional, del Subsistema de Salud de la Policía Nacional para el periodo 2019 – 2022”, Directiva Permanente N° 10 del 29/08/2018 Directrices y lineamientos del Programa de Capacitación, Bienestar y Estímulos, para personal de planta de salud asignado a la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad de Ejército, Armada, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar, se retiran los valores de la política de integridad y anexos. Se ingresa alcance, marco conceptual, definiciones, acrónimos, citas y referencias y la siguiente normatividad; Decreto 1070 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”, Ley 1952 de 2019 Código general disciplinario, Resolución No. 0598 del 08/05/2020 “Por la cual se adiciona la Resolución 0322 del 11 de marzo de 2020”, Resolución No. 0923 del 01/09/2020 “Por la cual se adiciona la Resolución 0322 del 11/03/2020 y se modifica la Resolución 0598 del 8 de mayo de 2020”, Resolución No. 0311 del 29/03/2021 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020”, Resolución No. 1382 del 04/11/2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020”, Resolución No. 1700 del 31/12/2021 “Por la cual se modifican las Resoluciones 0322 del 11 de marzo de 2020 y 0598 del 8 de mayo de 2020”, Acuerdo No. 011 (julio 10 de 1997) “Por el cual se trazan las políticas, reglas, directrices y orientaciones para la administración del SSMP en forma descentralizada y desconcentrada en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se define y regula la integración funcional de las entidades que prestan los servicios de salud en los Subsistemas o normas que lo modifiquen”. Modificación en la redacción de las páginas 22 (competencias), 23 (Plan nacional de formación y capacitación) y 28 primer párrafo. NOTA PROASIG- PROPLAES 1. Este documento fue revisado por PROASIG- PROPLAES libera el documento. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. 3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.
7	Octubre 2024	Se actualiza de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, incluyendo los seis ejes: Territorio, Vida y ambiente, Habilidades y Competencias, Ética, Probidad e Identidad de lo Público, Paz Total, Memoria

	PROCESO	Talento Humano PROTH-Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Capacitación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6
	Vigente	Diciembre 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		y Derechos Humanos, Mujer, Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, cada una con sus respectivas temáticas con el fin de fortalecer las competencias desde el SABER, SABER HACER Y SER, se cambió el Objetivo General y se adicionaron actividades al cronograma. Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, y documentado mediante Acta No. 012401198910/MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-ARDEI-2.25, de fecha 16 octubre de 2024 NOTA PROASIG- PROPLAES 1. Este documento fue revisado por PROASIG- PROPLAES libera el documento. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. 3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.
8	Diciembre 2024	De acuerdo con los lineamientos establecidos, se realiza modificación al cronograma de actividades.

	PROCESO	Talento Humano PROTH-Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Institucional de Capacitación DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-6
	Vigente	Diciembre 2024

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta N° 0124014880202 de 2024
Revisó:	MY. Félix David Albarracín Duarte Coordinador Grupo Talento Humano DIGSA PD. Ángela María Tofiño Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Gestor de Calidad GRUTH
Elaboró	OPS. Natalia Yinet Ubaque Barrero Grupo Talento Humano Área Permanencia y Retiro

Contenido

1. Objetivo General.....	8
1.1 Objetivos específicos.....	8
2. Alcance.....	8
3. Fundamento Normativo	8
4. Marco Conceptual.....	10
4.1 Principios rectores de la capacitación	10
4.2 Modalidades de capacitación.....	11
Educación para el trabajo y el desarrollo humano.....	11
5. Definiciones	12
5.1 Acrónimos.....	13
6. Estrategias.....	13
6.1 Etapas del Programa de Inducción y Reinducción.....	13
Plataforma Estratégica Institucional:	14
6.2 Gestión de Talento Humano.....	14
Temas Generales de Reinducción:	16
6.3 Competencias laborales	17
7. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030	18
8. Programas de formación y capacitación para los funcionarios de la planta salud de la DIGSA	26
9. Formación de directivos.....	28
10. Meta.....	29
11. Indicador	29
12. Gestión y planificación	30
13. Cronograma.....	30

1. Objetivo General

Desarrollar en los funcionarios públicos de la Dirección General de Sanidad Militar la capacidad, destreza, habilidad, o competencia, con el fin de propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

1.1 Objetivos específicos

- 1) Fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano que hace parte de la Dirección General de Sanidad Militar.
- 2) Contribuir al mejoramiento bilateral y la consecución de los objetivos institucionales.
- 3) Fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la entidad.
- 4) Promover la transferencia de los nuevos conocimientos en el interior de la DIGSA y la aplicación en los procesos de creación de valor.

2. Alcance

Inicia con la formulación y ejecución de las actividades planteadas en el Plan Institucional de Capacitación DIGSA y finaliza con la presentación de los informes trimestrales dando cumplimiento a las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación, de manera transversal se solicitará los informes trimestrales de las Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea.

3. Fundamento Normativo

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Dirección General de Sanidad Militar – DIGSA, incorpora la normatividad de acuerdo con la Ley 909 del 2004, la cual tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. Por lo anterior y en línea con el Artículo 36, de la misma ley: “La capacitación y formación de los empleados públicos 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”.¹

¹ Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Bogotá: Gestor normativo, 2004.

Por lo tanto y siguiendo el Decreto Ley 1792 de 2000 – Artículo 56: “En el Ministerio de Defensa Nacional se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con los estímulos e incentivos, la capacitación y el bienestar de sus servidores públicos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento del mérito y el desarrollo del potencial de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social”. Por ende, Artículo 7° numeral 3 del decreto ley en mención, es derecho de los servidores públicos civiles del Ministerio de Defensa Nacional, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.² Lo cual indica que, en desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la DIGSA asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. Por lo anterior, se expide para la vigencia el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente fundamento normativo:

- 1) Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 2) Decreto Nacional No. 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.
- 3) Resolución 1233 del 2 de abril de 2007, Artículo 25: “Por la cual se delega a la Dirección General de Sanidad Militar la adopción de los programas de capacitación, bienestar y estímulos”.
- 4) Decreto 1083 de 2015 en su título 9 artículo 2.2.9.1.6, establece que los planes institucionales de capacitación deben responder al diagnóstico de necesidades de capacitación que soliciten las dependencias y apuntar al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la entidad
- 5) Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”
- 6) Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 “Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSA FAC.”
- 7) Resolución No. 0311 del 29 de marzo de 2021 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020”.

² Decreto 1792 de 2000. “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”. Bogotá: Gestor normativo, 2000.

- 8) Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020.”
- 9) Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 10) Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014, “Por la cual se constituyen las bases en los componentes de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos”.
- 11) La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
- 12) El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 establece los lineamientos que orientan la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación del sector público. Y que serán punto de partida con el fin de establecer y reglamentar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 del Departamento Nacional de Planeación.
- 13) Código de Integridad DIGSA
- 14) Acuerdo 086 del 20 de enero del 2024 el cual establece el Plan de Acción.

4. Marco Conceptual

En línea con el Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 4, define la capacitación: “Se entiende como 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”.³ En línea con lo anterior, la capacitación se concibe como el proceso de apoyo y desarrollo a los funcionarios en la potencialización de sus competencias y habilidades en beneficio propio e institucional.

4.1 Principios rectores de la capacitación

De conformidad con la misma ley Artículo 6º. Las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios que se transcriben a continuación:

³ DECRETO 1567 DE 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. Bogotá: Gestor normativo, 1998.

1. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
3. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
5. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7. Profesionalización del servidor público. Modificado por el Art.3 de la ley 1960 de 2019 “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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.”
8. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
9. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
10. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.”

4.2 Modalidades de capacitación

Educación para el trabajo y el desarrollo humano

De acuerdo con el decreto 4904 de 2009, la educación para el trabajo y desarrollo humano “Hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos

y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional; 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”.

En línea con lo anterior, es el proceso por el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias y habilidades laborales que le permiten ejercer adecuadamente una actividad productiva. Comprende la formación integral y permanente, a nivel personal, social, laboral y cultural, mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

En concordancia, la capacitación para los funcionarios de la Planta Salud puede realizarse a través de la asistencia de estos, a eventos académicos relacionados con el campo de acción del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y con las funciones del cargo, tales como: diplomados, congresos, seminarios, foros, conferencias, cursos, talleres, organizados por Entidades Públicas y Entidades Privadas de reconocida idoneidad, debidamente acreditadas.

5. Definiciones

Capacitación: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende por capacitación “el proceso continuo, planificado y sistemático de enseñanza-aprendizaje que tiene como objetivo el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en los empleados públicos, con el fin de mejorar su desempeño laboral, promover su crecimiento profesional y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Competencias: De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “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”.

Cultura Organizacional: Es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes¹

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer y Newby,1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: 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 (Reza, 2006).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994, art. 43).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

Formación: Proceso integral y continuo que abarca la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, orientado a mejorar el desempeño laboral, fomentar el crecimiento profesional y personal de los empleados públicos, y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

MATIS: Modelo de Atención Integral en Salud, que orienta a los actores del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares, para lograr mayor equidad en salud adoptando y armonizando las políticas, estrategias y metas establecidas en la Ley Estatutaria de Salud, Plan Decenal de Salud Pública y el Plan Nacional de Desarrollo, entre otras.

5.1 Acrónimos

COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Naval
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
FURAG:	Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión
JEFSa:	Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MATIS:	Modelo de Atención Integral en Salud
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PIC:	Plan Institucional de Capacitación
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares

6. Estrategias

6.1 Etapas del Programa de Inducción y Reinducción

Para el diseño y desarrollo del programa de inducción y reinducción para el personal Militar y Civil Planta Salud de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar, se deberá realizar un cronograma el cual será definido en el momento de la llegada de los nuevos Servidores Públicos de planta o cumplidos los factores para efectuar la inducción y reinducción, para llevar a cabo esta actividad se deberán tener en cuenta las etapas que a continuación se describen:

Introducción: Se inicia dando la bienvenida al personal participante en el programa de inducción o reinducción, se explica la definición, objetivos, las actividades y los horarios o cronogramas previstos.

Inducción General: La inducción general aborda temas estratégicos relevantes para la integración del Servidor Público Militar o Civil de Planta a la cultura organizacional, su contenido temático para la Dirección General de Sanidad Militar está diseñado en dos componentes como son:

La plataforma estratégica de la institución, y los temas de gestión del talento humano que abordan el régimen de administración de personal desarrollando el marco normativo general que define las características de la vinculación y las posibles situaciones administrativas que determinan la relación del servidor público, con la institución. Los temas de referencia serán los siguientes:

Plataforma Estratégica Institucional:

- Marco estratégico de la entidad: misión, visión, objetivos estratégicos, estructura organizacional, normatividad que rige al régimen de excepción, principios y valores (Código de Integridad).
- Identidad institucional: campañas o proyectos vigentes, Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.
- Presentación de cada Coordinación o Subdirección y sus procesos, en la DIGSA y sus Directivos en Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad.

6.2 Gestión de Talento Humano

- Sistema especial de carrera.
- Deberes y derechos de los Servidores Públicos de planta: marco normativo.
- Administración de personal y situaciones administrativas: Licencias, permisos, vacaciones, horarios, nomina, evaluación del desempeño, entre otros.
- Capacitación, Bienestar y Estímulos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Social y existencia y beneficios de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral de acuerdo con el Artículo 3° de la Resolución 2423 de 2018.
- Código de integridad, conflicto de intereses, curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Normas que en Materia laboral rigen para los servidores públicos de la planta de salud del Ministerio de Defensa.

Una vez efectuada la inducción general se debe firmar el ("Formato Certificado de Participación en Inducción y Reinducción"), en el cual el nuevo servidor público certifica que recibió los contenidos de la inducción y se compromete con el cumplimiento de sus funciones en el marco de las políticas y directrices institucionales, por otro lado también se diligencia una encuesta de satisfacción en relación a la Inducción o Reinducción correspondiente ("Formato Encuesta Evaluación Programa de Inducción y Reinducción")

Inducción al Puesto de Trabajo: Etapa diseñada para garantizar que el servidor público reciba información específica sobre el contenido funcional del empleo y las actividades que deberá desarrollar en el cargo. El jefe inmediato será el encargado de la inducción al puesto de trabajo, para

esto se debe diligenciar el Formato “Formato inducción y reinducción al puesto de trabajo”. Cada Dirección de Sanidad de las Fuerzas o dependencia podrá definir las metodologías que consideren adecuadas para llevar a cabo esta etapa de la inducción, definiendo claramente los responsables del acompañamiento en el proceso de recepción del empleado.

En la inducción al puesto de trabajo, se debe tener en cuenta los siguientes temas:

- Políticas de Comando General de las Fuerzas Militares y/o de cada fuerza, funciones y responsabilidades del empleo, información técnica detallada de las labores a realizar.
- Estructura Organizacional y normativa que rige al régimen de excepción.
- Caracterización y Riesgos del proceso, procedimiento, manejo de aplicaciones relacionadas con la dependencia y demás herramientas tecnológicas.
- Información de las funciones del área en la cual se desempeñará.
- Equipo de trabajo: presentación de los integrantes de la Dependencia.
- Instalaciones: reconocimiento del espacio físico donde laborará.
- Gestiones administrativas para el ingreso a las instalaciones de la entidad.
- Entrega del espacio físico donde se ubicará y de los implementos necesarios para el cumplimiento de las funciones.

Adicionalmente se debe exigir las actas de entrega y recibo del puesto de trabajo de conformidad con la normatividad del proceso de gestión documental, atendiendo a la naturaleza y responsabilidad del empleo que contendrá la descripción detallada de los asuntos pendientes por tramitar que sean de su competencia, la relación de los documentos, expedientes y archivos físicos y magnéticos requeridos para el cumplimiento de las funciones del cargo, así como los equipos y elementos que se entregan y/o reciben.

De preferencia, en cargos administrativos debe procurarse que se haga entrega del puesto de trabajo por parte del Servidor Público saliente o responsable de las funciones en un período de empalme, o que se garantice el acompañamiento de por lo menos una semana al nuevo Servidor Público; el tiempo podrá ser mayor de acuerdo con las responsabilidades del cargo.

Reinducción: El programa de reinducción dirigido al Personal Militar y Personal Civil de la planta se deberá efectuar cuando se presenten las siguientes consideraciones:

- Cuando los servidores públicos de la planta sean trasladados de dependencia o se realicen cambios de funciones, teniendo en cuenta la programación del Plan de Inducción y Reinducción elaborado por los Oficiales y/o Suboficiales o Civiles de Talento Humano de los diferentes niveles, de acuerdo con la dinámica de cada dependencia, utilizando las metodologías adecuadas para tal fin.

- Por cambios en la plataforma estratégica de la institución, en la estructura de la organización, modificaciones en la planta o en la normatividad vigente de la entidad o sobre gestión humana.
- Cada dos años para todos los servidores públicos de la planta que no hayan sido trasladados ni se hayan cambiado de funciones, de acuerdo con la programación establecida por la Dirección General de Sanidad Militar y/o Direcciones de Sanidad.

La evidencia de la reinducción se registra en el formato de acta vigente del sistema de gestión de calidad, debidamente firmada, y se incluye como soporte del informe de gestión del programa de inducción y reinducción que se envía al Grupo de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar.

Los temas de referencia para efectuar la reinducción son los siguientes:

Temas Generales de Reinducción:

- Cuando hay cambios: Marco estratégico de la entidad, misión, visión, objetivos estratégicos, estructura organizacional, identidad institucional; campañas o proyectos vigentes, Modelo de Atención Integral en Salud, principios y valores (código de integridad), principales servicios que se prestan y marco normativo que rige a la entidad.
- Cultura del Servidor Público.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Desarrollo del Sistema de Gestión por competencias.

Reinducción: servidores públicos de la planta que ya se encuentran laborando.

Archivo evidencias de Inducción – Reinducción: Los responsables de las oficinas de personal deberán enviar trimestralmente las evidencias de la inducción y reinducción para ser anexadas en las Historias Laborales de cada uno de los participantes, además deberán conservar en su archivo propio en medio magnético escaneada copia de estas. Cuando la inducción- reinducción se realice en la Dirección General de Sanidad Militar, es responsabilidad de las Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud Fuerza Aérea, consolidar y velar por la aplicación del formato correspondiente. Si la inducción- reinducción se realiza en las Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud Fuerza Aérea, estas deberán velar por la aplicación y consolidación de los tres (3) formatos respectivos.

Los colaboradores de la administración pública y la capacitación: contratistas por prestación de servicios. Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y Plan Institucional de Capacitación

de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

6.3 Competencias laborales

Mediante el Decreto 1070 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa, que determina las competencias y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos de las entidades del sector defensa, entre otras disposiciones”, se determinaron las competencias y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos de las entidades que conforman el sector defensa y se dictan otras disposiciones. También define las competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y basándose en los requerimientos y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo, especialmente en el sector público y en particular en el sector defensa, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público del Sector Defensa”.⁴ Por lo que, la capacitación y formación de los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad Militar, están orientadas al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.

En este contexto, los enfoques formativos utilizados para el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad Militar son los siguiente:

- Conductismo: Se basa en la repetición de pautas, utilizado principalmente para el aprendizaje de comportamientos básicos y reflejos. Consiste en la modificación de una respuesta conductual ante un estímulo repetido
- Cognitivismo: Implica procesos de recepción de información, que van desde la entrada sensorial hasta el procesamiento en el sistema cognitivo, generando nuevos patrones de comportamiento.

⁴ FUNCIÓN PÚBLICA. Decreto 1070 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa” Bogotá: Gestor normativo, 2015.

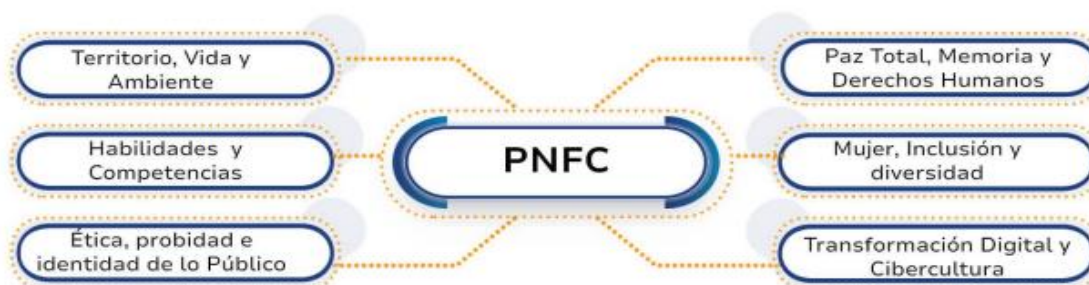
- Constructivismo: Se enfoca en las operaciones cognitivas que realiza el individuo para construir sus propios procedimientos y resolver situaciones, lo que favorece la capacidad para solucionar problemas en ambientes cambiantes.
- Andragogía: Estudia los procesos de aprendizaje de los adultos y ofrece un conjunto de técnicas orientadas a la educación y formación de personas adultas.

7. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

En su introducción, el Plan menciona que, mediante los ciclos de mejora continua y un factor relevante como la gestión estratégica del talento humano en el sector público, se promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público. Además, fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, lo que permite un desempeño óptimo para garantizar la prestación de servicios públicos. Del mismo modo, si se fundamenta la estructura del empleo público en el mérito, el desarrollo de capacidades y competencias, la formación de liderazgos y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, se logrará tener servidores públicos comprometidos con la mejora continua de su desempeño. Esto, a su vez, permitirá que las entidades presten un mejor servicio y que los ciudadanos aumenten su confianza en el Estado.

Con base en lo anterior, y con el propósito de fortalecer la gestión pública colombiana mediante un proceso de mejora continua, el Plan busca adoptar las mejores y más innovadoras prácticas en materia de empleo público y gestión del talento humano al servicio del Estado colombiano. Para ello, la Función Pública ha establecido unos ejes temáticos (Figura 1) que agregan valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público, promoviendo su desarrollo integral y orientando el ejercicio de sus funciones. En este sentido, se establece una visión prospectiva a 10 años, en la cual se estipulan seis ejes clave para el futuro de la gestión pública:

Figura 1 Ejes temáticos priorizados.



Fuente Función Pública

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
EJE TEMÁTICO 1		
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.	SABERES (conocimientos).	- Historia social, política y económica del conflicto armado - La paz esencia del Gobierno - Construcción de paz - Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz - Desarme, desmovilización y reintegración - Justicia transicional - Reforma institucional para la paz - Reparación a las víctimas
	SABER HACER (habilidades y destrezas).	- Gobernabilidad para la paz - Desarme, desmovilización y reintegración - Protección y cuidado de las vidas - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño - Construcción de indicadores - Evaluación de políticas públicas - Esquemas asociativos territoriales - Análisis de impacto normativo sobre paz - Trámites de paz - Diálogo y la cooperación: intergeneracionales - Desigualdad y la exclusión social - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz - Acceso a la justicia - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos - Promoción y protección de los derechos humanos - Lenguaje concordante y no discriminación - Reparación - Cultura de la paz - Participación ciudadana - Diálogo ciudadano - Seguridad humana - Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
	SABER SER (actitudes).	- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública - Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas - Resolución/mitigación de conflictos - Comunicación interpersonal - Construcción de redes
EJE TEMÁTICO 2		
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno	SABERES (conocimientos)	- Espacio, lugar y territorio. - Imaginarios y territorio. - Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. - Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. - Políticas públicas en la gestión socio-territorial. - Energías limpias y conflictos socioambientales. - Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. - Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. - Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. - Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. - Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	SABER HACER (habilidades y destrezas)	- Incrementos sustanciales en la productividad. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Territorialidades en clave con la paz total. - Cambio climático.
	SABER SER (actitudes)	- Lenguaje claro y comprensible. - Servicio al ciudadano. - Priorización de la inversión social. - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		- Comunicación y lenguajes comunes. - Arte y Creatividad. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Comunidades de interés en la gestión territorial - Goce del espacio y tiempo. - Pensamiento holístico/complejo/sistémico. - Creación en equipo. - Orientación al servicio. - Flexibilidad y adaptación al cambio. - Gestión por resultados. - Formas de interacción. - Adaptabilidad al cambio. - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios
EJE TEMÁTICO 3		
MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas,	SABERES (Conocimientos)	- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. - Justicia de género, étnica y racial. - Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. - Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórica y política. - Violencias basadas en género. - Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. - Decolonialidad y epistemologías. - Cuidado y equidad en el marco de los derechos.

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado	SABER HACER (habilidades y destrezas)	Liderazgo femenino. - Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes - Planificación de proyectos con perspectiva de género - Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz - Análisis con datos desagregados - Generar estadísticas con enfoque de género - Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad Merito e inclusión y diversidad Diálogo social
	SABER SER (actitudes)	- Comunicación asertiva. - Pensamiento crítico y estratégico - Respeto por la diversidad. - Conciencia de las desigualdades - Empatía Creatividad - Apertura a los cambios - Resolución de conflictos - Resiliencia - Tolerancia cero a la violencia de género Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario
EJE TEMÁTICO 4		
TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser	SABERES (Conocimientos)	- Naturaleza y evolución de la tecnología - Apropiación y uso de la tecnología - Solución de problemas con tecnologías - Tecnología y sociedad Big Data. - Desarrollo de competencias digitales - Cuarta Revolución Industrial - Smart Cities - Gobierno Digital - Industria 4.0. y su relación con el Estado - Perspectiva internacional

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.		- Nueva normalidad Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	SABER HACER (habilidades y destrezas)	- Automatización de procesos - Minimización de costos - Mejoramiento de la comunicación - Ruptura de fronteras geográficas - Maximización de la eficiencia - Incrementos sustanciales en la productividad - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos - Análisis de datos para territorios - Seguridad digital - Interoperabilidad - Trabajo virtual - Teletrabajo Automatización de procesos - Analítica de Datos - Programación en Python y R - Manejo de tecnología Blockchain - Razonamiento analítico - Smart Cities y su relación con el Estado
	SABER SER (actitudes)	- Comunicación y lenguaje tecnológico - Creatividad - Ética en el contexto digital y de manejo de datos - Manejo del tiempo - Pensamiento Sistémico - Trabajo en equipo - Cibercultura - Seguridad digital y de la información - Ética en la IA - Adaptación al cambio - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.
EJE TEMÁTICO 5		

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó⁴³ que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea⁴⁴. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.	SABERES (Conocimientos)	- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas - Comunicación asertiva - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) - Programación neurolingüística asociada al entorno público
	SABER HACER (habilidades y destrezas)	- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia - Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) - Identidad nacional y del servicio público - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	SABER SER (actitudes)	- Conocimiento crítico de los medios - Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación - Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía - Principios de la Función Pública - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) - Participación ciudadana y rendición de cuentas - Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados - Gobierno abierto - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) - Integridad - Objetividad

EJES	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		- Transparencia - Honradez - Imparcialidad - Legalidad
EJE TEMÁTICO 6		
HABILIDADES Y COMPETENCIAS La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.	SABERES (Conocimientos)	- Pensamiento analítico - Pensamiento crítico - Comunicación digital - Liderazgo en entornos digitales - Creatividad e innovación - Gestión documental - Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
	SABER HACER (habilidades y destrezas)	- Herramientas para la obtención de resultados - Comunicación efectiva y asertiva - Liderazgo efectivo - Gestión del desarrollo de las personas - Resolución de conflictos - Gestión de procedimientos - Gestión del Talento Humano por Competencias - Guía referencial Iberoamericana de competencias - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público - Catálogo de competencias funcionales
	SABER SER (actitudes)	- Aprendizaje continuo - Orientación a resultados - Orientación al usuario y a los ciudadanos - Compromiso con la organización - Trabajo en equipo - Adaptación al cambio - Resiliencia, Tolerancia - Inteligencia emocional - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

Tabla 1 Ejes temáticos. Fuente: Función Pública

8. Programas de formación y capacitación para los funcionarios de la planta salud de la DIGSA

Para el desarrollo de los programas de capacitación dirigidos a servidores públicos de la planta salud, se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como la normatividad vigente.

Los directores, subdirectores, coordinadores y responsables deben garantizar la participación efectiva del personal a su cargo en el proceso de implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), en cumplimiento con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios. Asimismo, es deber de todo servidor público “capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”, tal como lo establece el artículo 34 de la Ley 734 de 2002.

En los últimos años, la DIGSA ha desarrollado programas de capacitación con el objetivo de aumentar la productividad del personal militar y civil de planta salud que labora en la Dirección. Estas capacitaciones han proporcionado las herramientas metodológicas necesarias para el crecimiento profesional tanto de los funcionarios como de la institución. Por ello, se hace evidente la necesidad de formular el Plan Institucional de Capacitación, que busca una mejora continua, la gestión del conocimiento, el desarrollo del talento humano y la creación de valor dentro de la organización.

Es fundamental capacitar bajo modelos pedagógicos y métodos de enseñanza que promuevan el autoaprendizaje, orientados al desarrollo de competencias técnicas y comportamentales, siempre con el objetivo de crear valor público. Esto debe estar basado en factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión.

De acuerdo con la Guía Estratégica del Talento Humano (GETH) de la Función Pública, estos enfoques se agrupan bajo el concepto de Rutas de Creación de Valor. Estas rutas permiten impactar aspectos específicos y generar resultados eficaces en el proceso de gestión estratégica del talento humano. A continuación, se describen algunas de las rutas clave:

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento: Es necesario que los líderes adquieran conciencia sobre su papel en la formación de su personal, la importancia de trabajar en equipo y la motivación constante mediante el reconocimiento de los logros y avances de los servidores públicos de la planta
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientada al bienestar del talento humano y al logro: Los líderes deben enfocarse en alcanzar los objetivos propuestos, pero sin perder de vista que el talento humano es el elemento fundamental para alcanzar las metas. El liderazgo debe estar orientado a garantizar el bienestar y la motivación de los empleados.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: El liderazgo debe estar fundamentado en la ética, promoviendo el crecimiento, el desarrollo y el bienestar del equipo de trabajo. El líder debe enseñar no solo a través de la formación, sino principalmente con sus acciones y ejemplos.
- Ruta de formación para capacitar servidores competentes: La formación del líder debe garantizar que el conocimiento se transmita de forma clara y asertiva, asegurando que la prestación del servicio público se realice bajo estándares de calidad. Es fundamental que los servidores sean competentes en sus funciones, y el líder debe jugar un papel clave en el desarrollo de esas competencias.

En conclusión, el desarrollo del Plan de Capacitación comienza con la identificación de las necesidades de formación de cada subdirección, Dirección de Sanidad y Jefatura de la Fuerza Aérea Colombiana, en las cuales los líderes desempeñan un papel crucial. Los líderes deben apoyar y fomentar el crecimiento de las personas bajo su responsabilidad. La capacitación debe ser un proceso continuo, incluso si el desempeño de los servidores es excelente, ya que siempre hay espacio para la mejora continua.

Por ello, los programas de capacitación deberán cumplir con los seis ejes temáticos establecidos en la Figura 1. Cabe destacar que la misión de la entidad es asegurar la prestación de los servicios de salud a los afiliados y beneficiarios, por lo que se dará prioridad a todas las capacitaciones centradas en el área de la salud que contribuyan a implementar y fortalecer el Modelo de Atención Integral en Salud.

Temas priorizados para las capacitaciones durante la vigencia:

Capacitaciones enfocadas en las habilidades y competencias del talento humano en salud, con temáticas como:

- Atención al paciente
- Atención al usuario
- Humanización de los servicios de salud
- Atención a víctimas del conflicto armado
- Soporte vital básico
- Entre otras.

Capacitaciones enfocadas en la transformación digital y cibercultura, que agregan valor a la formación y al desempeño del servidor público:

- Transformación digital
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Creación de valor público
- Probidad y ética pública
- Desarrollo del programa de bilingüismo en la entidad

Capacitaciones y/o divulgación para fortalecer la ética, la probidad y la identidad del servidor público:

- Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
- Integridad y lucha contra la corrupción
- Transparencia y derecho de acceso a la información pública
- Política de servicio al ciudadano
- Temas de archivo y gestión documental
- Seguridad digital
- Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística

Capacitaciones y/o programas enfocados en la inclusión y diversidad:

- Erradicación de estereotipos de género
- Programas para fortalecer el liderazgo de las mujeres

Capacitaciones, divulgaciones y/o programas en paz total, memoria y derechos humanos:

- Construcción de paz
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Cultura de la paz
- Sentido y función del servidor público
- Comunicación interpersonal

Capacitaciones, divulgaciones y/o programas en paz, territorio, vida y ambiente:

- Cambio climático
- Desafíos del cambio climático desde la ciudadanía
- Participación ciudadana en la implementación de políticas públicas
- Goce del espacio y tiempo

El Plan Institucional de Capacitación se financiará de acuerdo con la programación de las áreas temáticas y el presupuesto asignado para la capacitación de los servidores públicos de la planta DIGSA, con base en los resultados del diagnóstico y las orientaciones obtenidos por la Dirección General de Sanidad Militar, así como las direcciones de sanidad EJC, ARC, la Jefatura de Salud de la Fuerza Aeroespacial y los recursos disponibles.

Cada área de talento humano de la Dirección General de Sanidad Militar y las Direcciones de Sanidad y Jefatura de Salud de la Fuerza Aeroespacial seleccionará las actividades de formación necesarias para satisfacer las necesidades internas identificadas. Posteriormente, se enviará el estudio previo, junto con tres cotizaciones, al área de contratos para su revisión y contratación. Además, se aclara que cada Dirección de Sanidad y Jefatura de Salud gestionará su presupuesto a través de sus oficinas de planeación y podrá gestionar capacitaciones sin costo con instituciones públicas como el SENA, la ESAP y la Función Pública, asegurando el cumplimiento de las actividades asignadas en este plan

9. Formación de directivos

Se desarrollarán capacitaciones dirigidas a satisfacer las necesidades formativas de los directivos públicos de la planta de la DIGSA, enfocándose en las áreas que requieran mayor competencia y en los temas específicos que demanden capacitación.

1. Línea: Habilidades para la Alta Dirección Pública. Esta línea tiene como objetivo fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado colombiano. Las capacitaciones se centrarán en las siguientes 9 áreas temáticas:

- Habilidades gerenciales y directivas
- Gobierno para la transformación digital y cibercultura
- Gobierno y ética pública
- Comunicación pública y de gobierno
- Gestión integral contractual
- Gestión estratégica y finanzas públicas
- Gobierno y corporaciones públicas
- Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)
- Gobierno, Estado y administración pública

2. Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social. Esta línea está orientada a desarrollar los temas, problemas y soluciones derivados del Plan Nacional de Desarrollo y los Planes de Desarrollo Territorial. En este último caso, se tomará en cuenta los principios de autonomía territorial y la coordinación entre la nación y los territorios, a través de las siguientes 10 líneas temáticas:

- Gobierno para la paz total
- Gobierno para la nueva ruralidad
- Gobierno tradicional y propio
- Gobierno para el cambio climático
- Estado y gobierno
- Gobierno en prospectiva
- Gobierno en activación económica

- Gobierno de las mujeres

10. Meta

Cumplir con las actividades programadas en el Plan de Capacitación dirigido a los funcionarios de la DIGSA, considerando la directiva estipulada para tal fin y las necesidades expresadas por los mismos.

11. Indicador

El indicador de eficacia del Plan de Capacitación se calculará de manera semestral utilizando la siguiente fórmula:

Eficacia del PIC

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas del PIC en el semestre}}{\text{Número de actividades programadas del PIC en el semestre}} \times 100 = \% \text{ de cumplimiento.}$$

Además, se tendrá en cuenta la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano y el FURAG del DAFP para evaluar el nivel de implementación, seguimiento y plantear acciones de mejora para la gestión del Plan de Capacitación.

De acuerdo con lo anterior, el porcentaje será considerado:

- Satisfactorio si se obtiene una puntuación entre el 75% y el 100%,
- Aceptable si se obtiene entre el 46% y el 74%,
- Deficiente si se obtiene una puntuación inferior al 45%.

La frecuencia de medición será anual.

Evaluación del Plan de Capacitación (PIC) – Vigencia 2024-2026

La evaluación se realizará a través de cuatro niveles:

1. Evaluación de la gestión del PIC. El control, seguimiento y evaluación consistirán en la elaboración de informes trimestrales sobre la ejecución, desarrollo, participación, evaluación y logros obtenidos en los planes y programas realizados.
2. Evaluación del impacto de las actividades de capacitación. Se aplicará el “Formato de Evaluación del Impacto de la Capacitación” en todos los procesos de formación, con el fin de medir el grado de impacto y satisfacción de los participantes respecto a las actividades ejecutadas. Esto abarcará el cumplimiento del objetivo de la capacitación, la metodología, la logística y el desempeño de los capacitadores.
3. Evaluación de la efectividad de la capacitación. Este nivel se enfocará en conocer el porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación en la DIGSA.
 - Si el proceso de formación se gestiona mediante contratación a costo por parte de la DIGSA, se contará con un informe de la institución contratada, donde se evidencien los resultados de dicha capacitación.
 - Si la formación se gestiona a través de entidades del Estado, como la Función Pública o instituciones que ofrezcan capacitación gratuita, la efectividad del proceso de formación se evidenciará mediante la obtención de la certificación correspondiente.

12. Gestión y planificación

Una vez consolidadas y aprobadas las necesidades de capacitación por áreas o grupos de trabajo, se debe proceder con la planificación, análisis de la importancia, consolidación de las fechas de inicio y decidir cómo se llevará a cabo la capacitación (por medio de contratación, entidades públicas o capacitadores internos).

Además, el personal de planta que reciba capacitación con costo deberá diligenciar el Formato de Compromiso de Capacitación DIGSA.

13. Cronograma

Se debe establecer un cronograma anual, en el cual se incluyan las actividades generales que cumplan con la normatividad establecida. La Dirección General de Sanidad Militar, las Direcciones de Sanidad, la Jefatura de Salud y los Establecimientos de Sanidad deben velar por el cumplimiento de lo estipulado.

Cronograma de Capacitación															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Inducción/ Reinducción	*Actas *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa												
2	Diseño y aprobación del Plan de Capacitación de la vigencia	*Plan de Capacitación Anual.	Responsable Capacitación DIGSA.												
3	Capacitaciones, socialización, en temáticas de salud para personal asistencial y personal DIGSA (estas capacitaciones se realizan de acuerdo con la necesidad de la dependencia).	*Actas *Diplomas *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa												
4	Capacitaciones, socializaciones, enfocadas en la incorporación de los ejes temáticos de la Función Pública los cuales agregan valor a la formación y, por ende, al fortalecimiento y desempeño del servidor público DIGSA	*Actas. *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa												

Cronograma de Capacitación															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
5	Capacitaciones, socializaciones, temáticas para el fortalecimiento en temas de archivo y gestión documental	*Actas. *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
6	Capacitaciones socializaciones, que abarque temáticas de enfoque diferencial y mujeres.	*Actas. *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
7	Capacitación, socializaciones, Gobierno de datos, Gestión de la información, seguridad digital	*Actas *Diplomas *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
8	Capacitación, socializaciones en Temáticas de Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	*Actas. *Piezas comunicativas. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
9	Capacitaciones con rubro identificadas en el plan de necesidades y aprobadas por el comité de Gestión y desempeño Institucional. (de acuerdo con rubro y capacitaciones aprobadas)	*Formato de Necesidades *Actas Comité Institucional de Gestión y Desempeño. *Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
10	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento y su capital relacional.	*Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
11	Capacitación, talleres, socializaciones, piezas comunicativas entre otros Sistema de Gestión Ambiental DIGSA, Política, objetivos, PIGA.	Acta de reunión/	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
12	Formación a directores desde la Escuela de Alto Gobierno	Informe de Gestión trimestral.	Responsable de Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA												
13	Capacitar sobre la gestión de conflicto	Pieza comunicativa-	Responsable de												

Cronograma de Capacitación															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	de intereses y su declaración en cumplimiento de la ley 2013 de 2019.	Informes trimestrales	Capacitación DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa												

Tabla 2. Cronograma de actividades. Fuente: ARPER

REFERENCIAS

FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, noviembre 03). Decreto 1567 de 1998 “Por la cual Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. Gestor normativo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

FUNCIÓN PÚBLICA. (2004, septiembre 23). Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Gestor normativo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

FUNCIÓN PÚBLICA. (2000, septiembre 14). Decreto 1792 de 2000 “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”. Gestor normativo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72074>

FUNCIÓN PÚBLICA. (1998, agosto 05). Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. Gestor normativo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

FUNCIÓN PÚBLICA. (2015, mayo 26). Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”. Gestor normativo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76837>

FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, noviembre 03). Plan Nacional de Formación: Introducción. Bogotá: EVA Publicaciones sección 12. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/publicaciones>

FUNCIÓN PÚBLICA. (2018, julio 13). Guía De Gestión Estratégica del Talento Humano GETH: Rutas de creación de valor. Bogotá: Publicaciones sección 21, 2018. p. 81.

FUNCION PUBLICA (2023, mayo 19) Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030