



## MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

## RESOLUCIÓN NÚMERO 0000124

( 27 ENE 2022)

**Por la cual se aprueba el Plan Institucional Integral de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social para la vigencia 2022**

**LA SECRETARIA GENERAL DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y el artículo 44, numeral 3, del Decreto 4107 de 2011, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece dentro de las obligaciones de las entidades, en su literal b. "Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional".

Que mediante Resolución 104 del 04 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y lo socializó en abril de 2020, informando los lineamientos específicos a tener en cuenta en los Planes Institucionales de Capacitación, por lo que se hizo necesario adaptar el contenido del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud, con los parámetros allí descritos.

Que una de las estrategias del Programa "Entorno Laboral Saludable Sostenible" es la de Formación y Capacitación, cuyo objetivo es "Buscar el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, propiciando la eficacia personal, grupal y organizacional, y posibilitar el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios", dentro de la que se enmarca el Plan Institucional Integral de Capacitación Minsalud 2022.

Que el procedimiento de la Estrategia Formación y Capacitación GTHP07 en sus actividades 6 y 7 respectivamente, establece: 6. "Presentar para aprobación el Plan Institucional de Capacitación al Secretario General" y 7. "Publicar el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo del SG SST".

Que en sesión del 30 de noviembre de 2021, el Plan Institucional Integral de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social para la vigencia 2022 fue socializado y aprobado por la Comisión de Personal.

Que el numeral 3 del artículo 44 del Decreto 4107 de 2011 establece como una de las facultades del Secretario General la de: "*Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.*"

Que se hace necesario que la Secretaría General apruebe el Plan Institucional Integral de Capacitación del MSPS para la vigencia 2022, mediante acto administrativo.

Que, por lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Aprobar el Plan Institucional Integral de Capacitación para la vigencia 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social, que se encuentra en el anexo y que hace parte integral de la presente resolución.

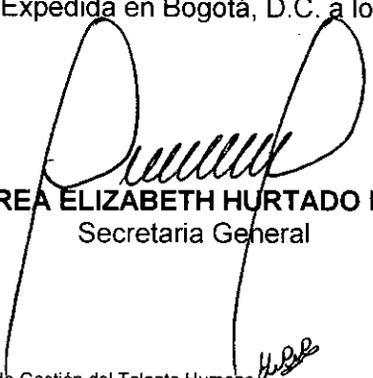
**ARTÍCULO 2. PUBLICACIÓN.** Publicar en SaludNet el Plan Institucional Integral de Capacitación que se aprueba mediante la presente resolución.

**ARTÍCULO 3. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedida en Bogotá, D.C. a los

27 ENE 2022

  
**ANDREA ELIZABETH HURTADO NEIRA**  
Secretaria General

Proyectó: Herson Parra Rojas– Subdirección de Gestión del Talento Humano  
Revisó / Aprobó: Mónica Liliana Herrera Medina – Subdirectora de Gestión del Talento Humano  



0000124 27 ENE 2022

**ANEXO TÉCNICO No. 1**

(Elaborado con base en el Anexo No.1 "MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE TEXTOS NORMATIVOS-PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN", adoptado mediante Decreto 1081 de 2015, modificado por Decreto 1609 del mismo año

**FORMATO DE CUESTIONARIO PREVIO A LA ELABORACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA GENERADORA DE LA PROPUESTA**

**1.Cuál es la finalidad del acto administrativo que se va expedir.**

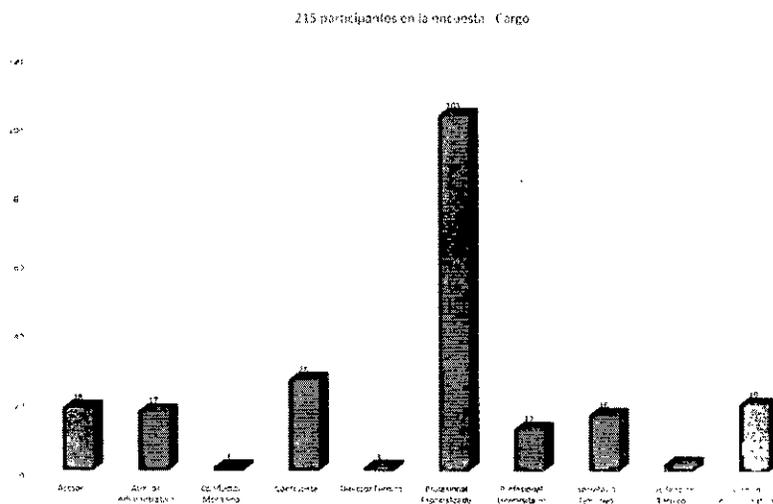
Formular y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que permita minimizar o cerrar las brechas de conocimiento y a su vez empodere con competencias comportamentales y funcionales a los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, y que Minsalud lidere la implementación de una política que impulse el desarrollo institucional de las entidades que conforman el Sector Salud y de la Protección Social, desde una visión sectorial que contribuya a una gestión pública más eficiente y en condiciones de igualdad de oportunidades para la satisfacción de sus necesidades de conocimiento.

**2. Identifique la problemática y el objetivo que persigue la emisión del acto administrativo.**

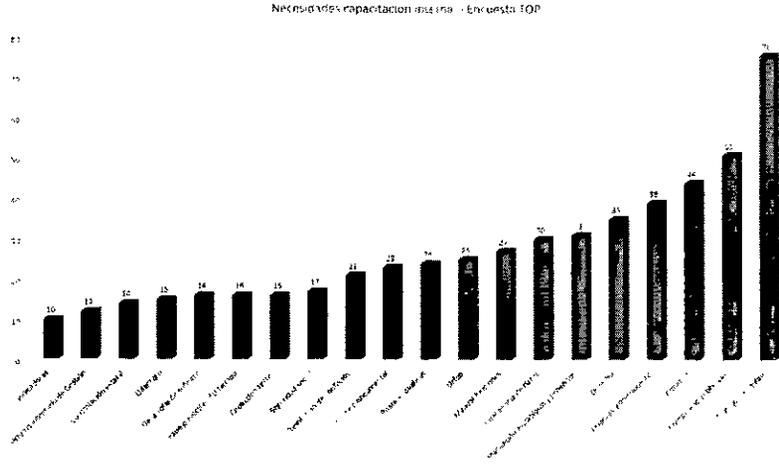
El Decreto 1083 de 2015, Título 9, en su Artículo 2.2.9.1 indica: "Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales."

De conformidad con lo anterior, fue realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación al interior de la entidad, encontrando lo siguiente:

- Participación

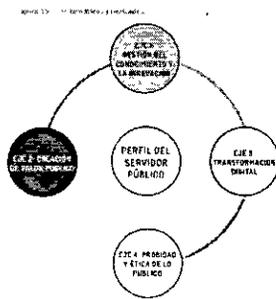


Resultados analizados:



Por otra parte, los jefes de dependencias informaron a la Subdirección de Gestión del Talento Humano las necesidades generales. Es así como se analizaron los anteriores resultados de forma integral, para llegar a la construcción de un plan de trabajo que satisfaga los requerimientos.

De forma externa también se identificó requerimientos o necesidades de formación que tienen origen en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que expide el DAFP – ESAP y MIPG, respectivamente, así:



- 71.** La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:
- Tipo de Pregunta: Múltiple respuesta
- a  Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
  - b  El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos
  - c  Transparencia y derecho de acceso a la información pública
  - d  Política de servicio al ciudadano
  - e  Temas de archivo y gestión documental
  - f  Seguridad digital
  - g  La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
  - h  Otros ¿Cuáles?
  - i  Ingreso la UHL, documento o evidencia de las respuestas seleccionadas
  - j  Ninguno de los anteriores

Lo anterior, implica ejecutar, los siguientes objetivos:

**OBJETIVO GENERAL**

Formar al Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social mediante capacitación Institucional y Gestión del Conocimiento, con el fin de desarrollar las competencias, fortalecer el aprendizaje, mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y generar valor público que trascienda en la comunidad en general y sus familias.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Brindar los lineamientos en el presente PIC, para la ejecución de acciones de capacitación eficaces.
- Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.
- Elevar el nivel de conocimientos en los participantes de las actividades de capacitación, con el fin de fortalecer los procesos.

3. ¿Existe algún acto administrativo vigente que regule el mismo tema?

SI\_\_ (pase a la pregunta 4)

NO \_\_X\_\_ (pase a la pregunta 6)

4. Si ya existe un acto administrativo que regule el mismo tema, especifique según sea el caso si el proyecto:

- a) Deroga \_\_\_\_\_
- b) Modifica \_\_\_\_\_
- c) Sustituye \_\_\_\_\_

5. Indique la disposición (es) de orden constitucional o legal que otorgan la competencia para expedir el acto administrativo.

El artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece dentro de las obligaciones de las entidades, en su literal b. "Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional".

El Decreto 4107 de 2011 "Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sector Administrativo de Salud y Protección Social" establece lo siguiente:

*"ARTÍCULO 44. Funciones de la Secretaría General. Son funciones de la Secretaría General las siguientes:*

*(...)*

*3. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión."*

En el marco de esta función, el Secretario General es el competente para expedir el plan institucional de capacitación de la vigencia.

6. Identifique el destinatario de la norma (¿A quién se aplica?).

Servidores Públicos y contratistas de Minsalud

En capacitaciones contratadas dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, participan según los cupos, en el siguiente orden de prioridad y vinculación:

- a. Carrera Administrativa
- b. Libre Nombramiento y Remoción
- c. Provisional
- d. Contratista

En capacitaciones en las que no existen recursos financieros comprometidos, podrán participar los servidores públicos y contratistas de la UAE – FNE y entidades adscritas.

**ANEXO TÉCNICO No 2.**

(Elaborado con base en el Anexo No.1 "MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE TEXTOS NORMATIVOS-PROYECTOS DE DECRETO Y RESOLUCIÓN", adoptado mediante Decreto 1081 de 2015, modificado por Decreto 1609 del mismo año

**FORMATO ÚNICO DE MEMORIA JUSTIFICATIVA****I. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN. – OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

Los permanentes cambios y desarrollos institucionales y sociales, exigen la necesidad de contar con Talento Humano competente que gestione, ejecute y resuelva con idoneidad los procesos misionales y de apoyo, para brindar satisfacción en los servicios que el ministerio ofrece internamente y a la ciudadanía. Por lo tanto, la legislación contempla las capacitaciones como programas institucionales de obligatorio cumplimiento

Por otra parte, la eficiencia institucional podría ser mayor y fortalecida si hay articulación con las capacidades institucionales con las que cuentan otras entidades del sector salud (Entidades Adscritas).

Formular y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que permita minimizar o cerrar las brechas de conocimiento y a su vez empoderar con competencias comportamentales y funcionales a los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, y que Minsalud lidere la implementación de una política que impulse el desarrollo institucional de las entidades que conforman el Sector Salud y de la Protección Social, desde una visión sectorial que contribuya a una gestión pública más eficiente y en condiciones de igualdad de oportunidades para la satisfacción de sus necesidades de conocimiento.

**II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RESPECTIVO ACTO Y LOS SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO. OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

- Servidores Públicos y contratistas de Minsalud
- En capacitaciones contratadas dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, participan según los cupos, en el siguiente orden de prioridad y vinculación:
  - o Carrera Administrativa
  - o Libre Nombramiento y Remoción
  - o Provisional
  - o Contratista
- En capacitaciones en las que no existen recursos financieros comprometidos, podrán participar los servidores públicos y contratistas de la UAE – FNE y entidades adscritas.

**III. IMPACTO ECONÓMICO, SI FUERE EL CASO, EL CUAL DEBERÁ SEÑALAR EL COSTO O AHORRO, DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL RESPECTIVO ACTO. OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

No se requiere.

**IV. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

Se contempla posteriormente la aprobación de disponibilidad presupuestal para algunas acciones contenidas en el Plan Institucional Integral de Capacitación.

**V. DE SER NECESARIO, IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN. OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

No hay impacto ambiental o sobre el patrimonio cultural de la nación

**VI. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE CONSULTA Y PUBLICIDAD PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 2.1.2.1.13 y 2.1.2.1.14 DEL DECRETO 1081 DE 2015, MODIFICADO POR EL DECRETO 1609 DEL MISMO AÑO. OBLIGATORIAMENTE DEBE SER DILIGENCIADO POR EL ÁREA TÉCNICA**

**VII. VIABILIDAD JURÍDICA.**

**Análisis expreso y detallado de las normas que otorgan la competencia para la expedición del correspondiente acto.**

El artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece dentro de las obligaciones de las entidades, en su literal b. "Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional".

El Decreto 4107 de 2011 "Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sector Administrativo de Salud y Protección Social" establece lo siguiente:

*"ARTÍCULO 44. Funciones de la Secretaría General. Son funciones de la Secretaría General las siguientes:*

*(...)*

*3. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión."*

En el marco de esta función, el Secretario General es el competente para expedir el plan institucional de capacitación de la vigencia.

**La vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.**

La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**Las disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas, si alguno de estos efectos se produce con la expedición del respectivo acto.**

**VIII. CUALQUIER OTRO ASPECTO QUE LA ENTIDAD REMITENTE CONSIDERE RELEVANTE O DE IMPORTANCIA PARA LA ADOPCIÓN DE LA DECISIÓN.**

No se requiere.

**Revisión y análisis de las decisiones judiciales de los órganos de cierre de cada jurisdicción que pudieren tener impacto o ser relevantes para la expedición del acto**

Se deben relacionar en este campo las decisiones judiciales proferidas por los órganos de cierre de la respectiva jurisdicción que se tornen relevantes para la expedición del acto. Cuando el área técnica tenga conocimiento de decisiones judiciales sobre el particular, deberá relacionarlas, con una breve descripción de lo que haya resuelto el órgano judicial.

Ninguna

**Advertencia de cualquier otra circunstancia jurídica que pueda ser relevante para la expedición del acto**

No se requiere.



**La salud  
es de todos**

**Minsalud**

## **Plan Institucional Integral de Capacitación 2022**

---

### **Subdirección de Gestión del Talento Humano**

**MÓNICA LILIANA HERRERA MEDINA**  
Subdirectora de Gestión del Talento Humano

**EQUIPO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**Unidad Administrativa Especial**  
**FONDO NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES - FNE**

**Entidades Adscritas:**  
**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE**  
**SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES**

**CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA E.S.E**

**FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE**  
**COLOMBIA**

**FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA - INC**

**INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - INS**

**INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y**  
**ALIMENTOS - INVIMA**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.**

**SANATORIO DE CONTRATACIÓN E.S.E**

**SUPERINTENDENCIA DE SALUD**

**Bogotá D.C, enero 2022**



## 1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social, para el 2022, formuló el Plan Institucional de Capacitación PIC del Sector Salud y Protección Social y lo ejecutará articuladamente con la Unidad Administrativa Especial - FNE y las entidades Adscritas, lo que significa un desarrollo grupal de gestión interinstitucional.

Para crear este documento se tomó como fuente el Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP 2020 - 2030, el cual brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación para contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores públicos, con el fin de aportar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de su desempeño. Sus cuatro ejes temáticos son:

1. Gestión del conocimiento
2. Creación de valor público
3. Transformación digital
4. Probidad y ética de lo público.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano de Minsalud, en el marco de su Programa de Talento Humano “*Entorno Laboral Saludable Sostenible*”, Estrategia de Formación y Capacitación, en conjunto con las entidades adscritas a este Ministerio, están sumando capacidades que conlleven a fortalecer las competencias funcionales y comportamentales para el desarrollo y profesionalización de los Servidores Públicos de estas entidades, a través de capacitaciones producto de una identificación de Necesidades de Aprendizaje.

Para ser precisos en el alcance que tiene la suma de capacidades junto con las entidades adscritas, es importante mencionar que actualmente se pueden ejecutar capacitaciones de forma conjunta en las que participen servidores públicos y contratistas de las entidades, solo en los casos que estas se gestionen a cero costos.

Finalmente, este Plan atiende las necesidades particulares expresadas por los servidores públicos y demás colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social, en el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, y la evaluación de desempeño, en procura de que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.



## 2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, Artículo 53: *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.*

CONPES 2790 de 1995: Adoptó el modelo de gestión pública orientada a resultados en el Estado colombiano. Allí, se estableció una línea de acción que sentó las bases para la elaboración de un Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público.

Ley 489 de 1998: Estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Decreto Ley 1567 de 1998, Título I

*“b) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;*

*c) Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución”.*

Decreto 4665 de 2007: Actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) denominado Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias, en donde se esbozó la metodología de proyectos de



aprendizaje en equipo como elemento novedoso para desarrollar los Planes Institucionales de Capacitación. A ese Plan se unieron las guías de formulación de Planes Institucionales de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC) Guía para su evaluación.

El Decreto 1083 de 2015 - Título 9, contempla el Plan Anual de Capacitación acorde con las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

Ley 1960 de 2019: ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: *"g) Profesionalización del servicio Público. 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."*

Resolución 104 de 2020: Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

A continuación, se presentan la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la "Plataforma Estratégica 2018 – 2022" y Política de Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social, frente a los cuales el Plan Institucional de Capacitación debe guardar coherencia:

#### MISIÓN:

*"El Ministerio de Salud y Protección Social es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional y cabeza del sector salud, encargada de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, incrementando los niveles de satisfacción de los pacientes, familias, comunidades y habitantes del territorio nacional."*

#### VISIÓN:

*"El Ministerio de Salud y Protección Social, será reconocida en el 2031 por los habitantes del territorio nacional y los actores del sistema como la entidad rectora en materia de salud, que ha mejorado los niveles de calidad, oportunidad y accesibilidad a los servicios de salud y la sostenibilidad del sistema."*

#### OBJETIVOS DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA MINSALUD 2018 – 2022:

*"Objetivo estratégico 1: Fortalecer la rectoría y gobernanza tanto a nivel sectorial como territorial del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), a través de la generación de instrumentos, lineamientos, políticas y asistencia técnica, con el fin de mejorar la capacidad institucional de los actores del sistema."*



*Objetivo estratégico 2: Implementar intervenciones en salud pública y promoción de políticas saludables, mediante la priorización según carga de enfermedad y el análisis, diagnóstico y particularidades del territorio y poblacionales, así como las acciones intersectoriales, con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los habitantes del territorio nacional.*

*Objetivo estratégico 3: Articular los agentes del sector salud mediante el fortalecimiento de la regulación de los mecanismos de habilitación, acreditación, la generación de incentivos, modelos integrales de atención, acceso a la infraestructura y dotación en salud, para responder con calidad, oportunidad y humanización en la prestación de servicios de salud a los habitantes del territorio nacional.*

*Objetivo estratégico 4: Fortalecer el talento humano en salud, mediante la generación de lineamientos de formación, incentivos, formalización y cierre de brechas, con el propósito de mejorar la calidad en la prestación de servicios en salud.*

*Objetivo estratégico 5: Mejorar la sostenibilidad financiera del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) mediante el control de gastos, el saneamiento de deudas y el incremento de las distintas fuentes de financiamiento con el fin de garantizar la prestación de servicios en salud.*

***Objetivo estratégico 6: Fortalecer la capacidad institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física con el fin de mejorar la oferta institucional a los habitantes del territorio nacional en términos de calidad y eficiencia”.***

#### **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:**

*“El Ministerio, en cumplimiento de la normativa constitucional y legal, y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Integridad y los valores éticos que lo integran, diseña y ejecuta en forma participativa, la política de talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran en el Ministerio, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.”*



### 3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### OBJETIVO GENERAL

Formar al Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social mediante capacitación Institucional y Gestión del Conocimiento, con el fin de desarrollar las competencias, fortalecer el aprendizaje, mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y generar valor público que trascienda en la comunidad en general y sus familias.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar los lineamientos en el presente PIC, para la ejecución de acciones de capacitación eficaces.
- Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.
- Elevar el nivel de conocimientos en los participantes de las actividades de capacitación, con el fin de fortalecer los procesos.

### 4. MARCO CONCEPTUAL

**CAPACITACIÓN:** El Decreto Ley 1567 de 1998 define: Es *“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. Esta definición comprende los procesos de **formación**, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”* (Negrilla fuera de nuestra autoría)

**ENTRENAMIENTO:** La Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública define: *“impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.*

**PROFESIONALIZACIÓN:** El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 define: *“Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y*



programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad”.

**COMPETENCIAS:** El decreto 815 de 2018, las define 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”.

**INDUCCIÓN:** El Decreto Ley 1567 de 1998 define: “Es un proceso formativo dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional”.

**REINDUCCIÓN:** El Decreto Ley 1567 de 1998 define: “dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos”.

**ANDRAGOGÍA:** “En su significado más simple, es la guía o conducción, de un conjunto de **técnicas** de aprendizaje o enseñanzas, donde los aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la **educación** andragógico, se basa en las exigencias del **adulto**, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil”. (Tomado de: <https://conceptodefinicion.de/andragogia/>)

## 5. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PIC

En el desarrollo de las capacitaciones a impartir en Minsalud y sus entidades adscritas, se promoverá la utilización de estrategias que faciliten el aprendizaje para adultos conocida como Andragogía. A continuación, se listan acciones formativas transversales a desarrollar, y metodologías a tener en cuenta según más sea conveniente para el tipo de formación.

**La inducción en Minsalud se desarrollará de manera virtual, así:**

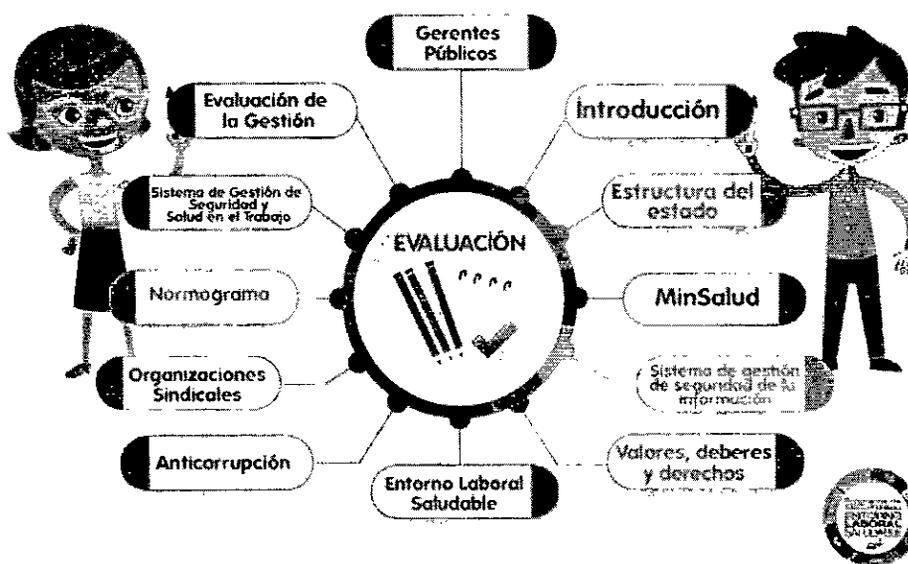
*“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. No obstante, la entidad promoverá la realización de la inducción en el menor tiempo posible, para que la persona tenga una integración a la institucionalidad, de forma temprana.*

Sus objetivos con respecto al empleado son:



- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizar con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruir acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad". (Decreto 1567 de 1998)

Por lo anterior, la persona nueva en la entidad deberá adelantar este proceso educativo al ingresar a la entidad. Mediante a la plataforma virtual, el servidor público o contratista aprenderá sobre los temas previstos por la entidad, presentados dentro de los siguientes módulos:



A continuación, una serie de indicaciones a tenerse en cuenta, en el momento que se iniciará la inducción de la entidad, por los facilitadores de la adaptación y satisfacción de las personas recién vinculadas:

- Servidores públicos de planta: Carta mediante la cual se hace la presentación formal de los servidores a su jefe inmediato, suscrita por el Subdirector de Gestión del Talento Humano de la entidad.



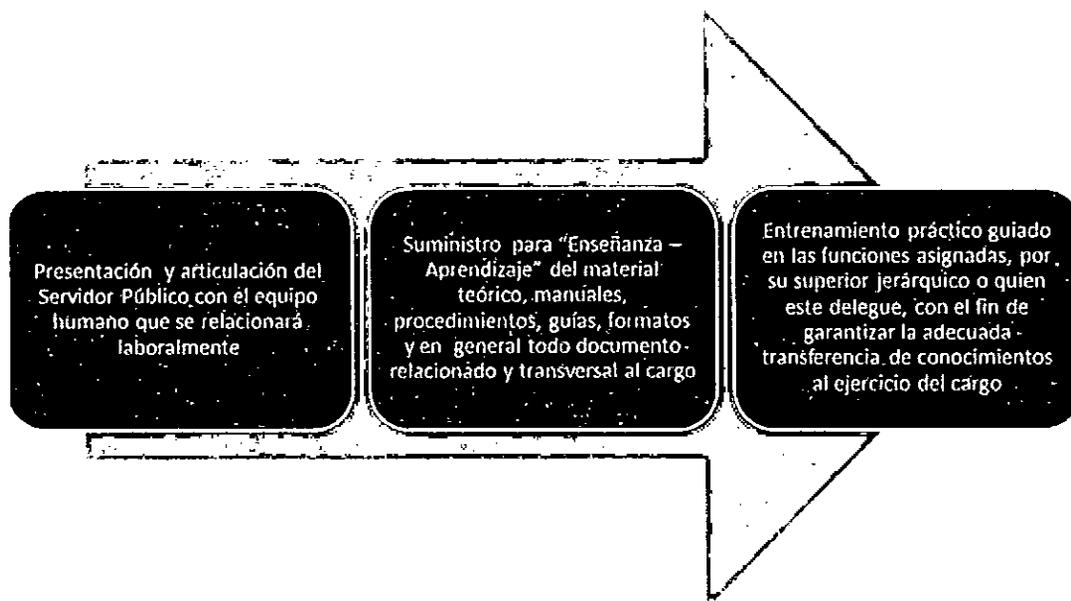
- Informar en la carta que, deberá adelantar la inducción virtual y flexible con aprendizaje autogestionado, que le permite, programarse y a su ritmo, iniciando inmediatamente ingresa a la entidad.
- Los gerentes públicos (Directores, Subdirectores, Jefes, Coordinadores y Asesores) deberán realizar adicional la inducción directiva determinada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

### **El entrenamiento en Minsalud se desarrollará, así:**

La persona nueva en la entidad, en simultánea al proceso de inducción, realizará el entrenamiento. Según la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública lo define como: *“impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”*.

El responsable del entrenamiento es el jefe de la dependencia (Podrá delegar otra persona que brinde el entrenamiento) en la cual desempeñará las funciones el servidor público nuevo en la entidad, también será necesario brindar entrenamiento a las personas cuando se hacen movimientos horizontales o verticales entre dependencias (Cambio de la persona de una dependencia a otra, o cuando se da un cambio para desempeñar funciones diferentes).

Para garantizar un adecuado entrenamiento, como mínimo el jefe de la dependencia o su delegado tendrán en cuenta los parámetros en el orden de la siguiente gráfica:



Elaboración propia: Herson Parra Rojas

**La reinducción en Minsalud se desarrollará de manera virtual, así:**

*“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.*

*Sus objetivos específicos son los siguientes:*

- *Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.*
- *Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.*
- *Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*
- *Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.*
- *A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como*



informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos". (Decreto 1567 de 1998)

Por lo anterior, la persona deberá adelantar este proceso educativo. Al ingresar a la plataforma virtual, el servidor público aprenderá sobre los temas previstos por la entidad.

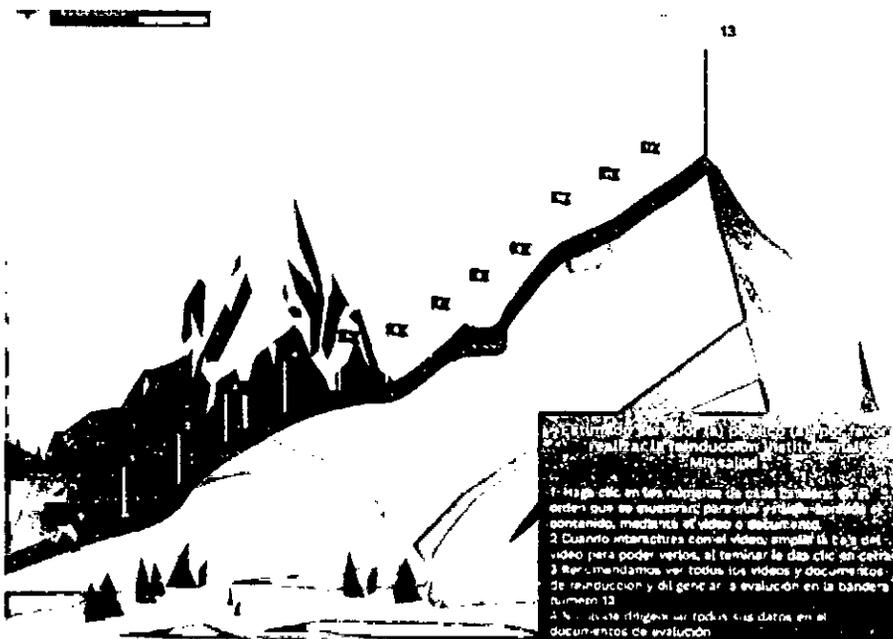


Imagen real, ingreso a reinducción 2020

Para evaluar la reinducción institucional se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- Eficacia

Será el resultado de la realización de la Reinducción por parte del 90% de los Servidores Públicos de la entidad.

90% de realización

- Eficiencia

Será el resultado de la realización de la Reinducción optimizando la inversión de recursos. Es decir, se hará de forma virtual en la plataforma de la entidad, a cero costos.

\$0 inversión

- Efectividad

Será el resultado de evidenciar que la transferencia de conocimientos se apropió por cada Servidor Público y que se demuestran estos aprendizajes en la evaluación de conocimientos.

Más del 70% de los participantes, aprueba la evaluación.

**La capacitación en Minsalud se desarrollará de manera presencial y/o virtual, así:**

**CAPACITACIÓN:** El Decreto Ley 1567 de 1998 define: Es *“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. Esta definición comprende los procesos de **formación**, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”* (...) (Negrilla fuera de nuestra autoría)

*(...) Artículo 5°. Objetivos de la capacitación. Son objetivos de la capacitación:*

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;*
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;*
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa. (...)*

Para adelantar capacitaciones se deberá tener en cuenta lo contemplado en el procedimiento *“GTHP07 Formación y Capacitación”*.

Al momento de la ejecución de la capacitación se deberá tener en cuenta también aspectos como:

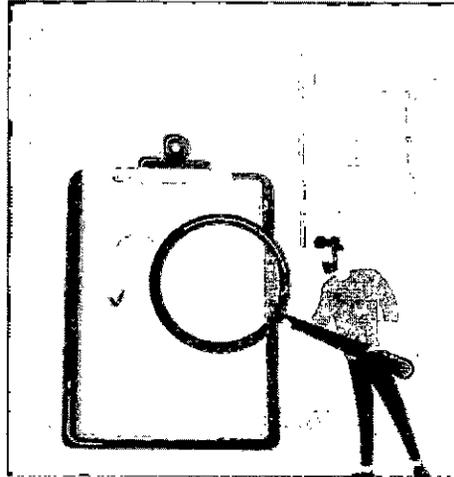


Imagen tomada de SaludNet Minsalud

- Utilizar la plantilla institucional de presentaciones PPT
- Determinar y colocar objetivo (s) de la capacitación
- Realizar la capacitación de forma interactiva, participativa y dinámica, utilizando estrategias andragógicas: (Actividades grupales, presentaciones visuales y auditivas, entre otras.)
- Utilizar poco texto en la presentación y más apoyos multimedia y/o visuales
- Interactuar con los participantes, para mantenerlos activos
- Argumentar con fuentes bibliográficas y dar los créditos
- Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato GTHF06 Registro asistencia a capacitaciones
- Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato GTHF05 Evaluación de capacitación
- Cuando las formaciones tienen una duración de 20 horas o más se aplicará posteriormente el formato de GTHF26 Evaluación Impacto Capacitación
- En formaciones virtuales, grabar la sesión
- Enviar los anteriores formatos diligenciados físicos o virtuales a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Equipo Formación y Capacitación

A continuación, algunas referencias de metodologías que pueden tenerse en cuenta al realizar una capacitación:

Andragogía

Aprendizaje experiencial

El aprendizaje basado en problemas

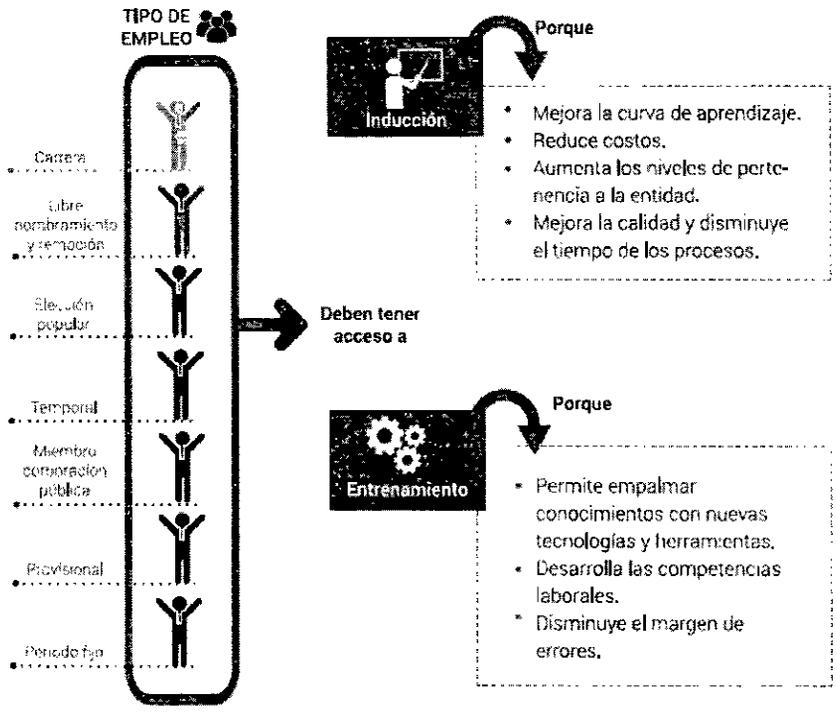
El aprendizaje basado en proyectos

El método de casos

Debates grupales

### Beneficios de la Formación

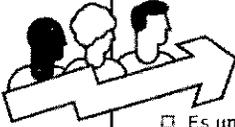
Sin duda alguna, el aprendizaje trae beneficios que se deben reflejar en el campo laboral, personal y familiar, a continuación, podemos observar algunos de estos que aportarán al logro de la misionalidad institucional.



Fuente Función Pública

Los programas de capacitación que se ejecuten, producto del Plan Institucional Integral de Capacitación, se deben ver de acuerdo con la siguiente gráfica, según la Visión Desarrollista de la Gestión del Talento Humano:



VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Es un costo</li> <li><input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica</li> <li><input type="checkbox"/> Desligada de objetivos</li> <li><input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo</li> <li><input type="checkbox"/> Espontaneidad</li> <li><input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto</li> <li><input type="checkbox"/> Castigo</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Es una inversión</li> <li><input type="checkbox"/> Con orientación estratégica</li> <li><input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje</li> <li><input type="checkbox"/> Educación</li> <li><input type="checkbox"/> Plan de carrera</li> <li><input type="checkbox"/> Preparación para movilidad</li> <li><input type="checkbox"/> Polivalencia</li> <li><input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional</li> </ul>

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

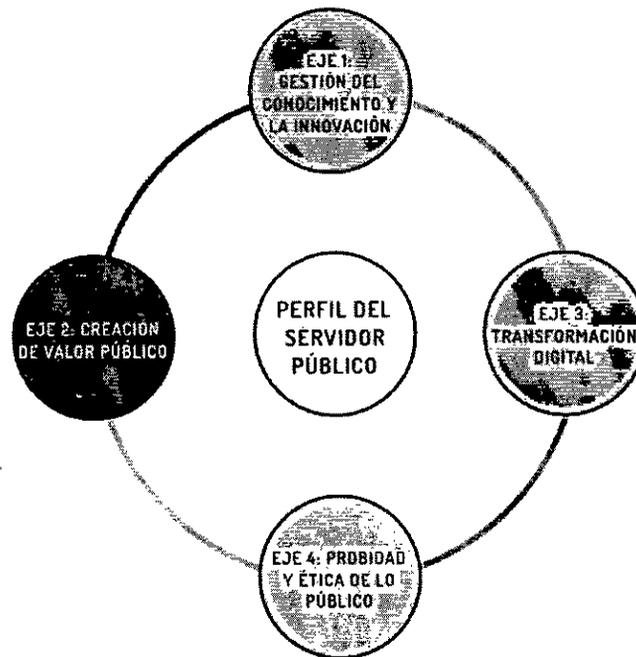
## 6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

### - NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE:

#### Plan Nacional de Formación Y Capacitación 2020 – 2030: Ejes temáticos priorizados

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, que buscan “establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación” (...)

(...) De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad” (...)



- Eje 1 gestión del conocimiento*
- Eje 2 creación de valor público*
- Eje 3. Transformación digital*
- Eje 4. Probiidad y ética de lo público*

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, los anteriores ejes temáticos priorizados, presentan de forma detallada los contenidos que los conforman; por lo tanto, dentro de los temas del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, se incluirán algunos de estos contenidos.

### **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público**

*(...) “para la formación y profundización de capacidades para el liderazgo efectivo en el sector público se ofrecen los lineamientos para el desarrollo del programa de formación de liderazgo, que todas las entidades públicas deberán adoptar en sus planes institucionales de capacitación”. (...)*

En el anexo A. del PNFC 2020 - 2030 establece literalmente las “Fases para el diseño del programa de formación y actualización de liderazgo”, así:

*“Fase 1. Diagnóstico*

*Fase 2. Plan de desarrollo de competencias del directivo público*



### *Fase 3. Seguimiento y evaluación*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

#### **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - FURAG**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del Formulario único de Reporte de Avances de Gestión, evalúa si: *“La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre: (...)*

- a Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social*
- b El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.*
- c Transparencia y derecho de acceso a la información pública*
- d Política de servicio al ciudadano*
- e Temas de archivo y gestión documental*
- f Seguridad digital*
- g La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística*
- h. Temas de género*
- i. Curso lenguaje claro DNP*
- (...)*

Algunos de los temas o contenidos específicos de la anterior temática serán tenidos en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

#### **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Curso de MIPG**

En el marco del MIPG, *“El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el gusto de presentar a todos los servidores públicos, y a la ciudadanía en general, el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual tiene como fin facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos.*

*El curso se estructura a través de 8 módulos (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos- y los 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG)”*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

**El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Código de Integridad y Conflicto de Intereses.**



La Ley 2016 de 2020 - Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, señala: *“La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”.* (...)

El Código de Integridad de Minsalud tiene los siguientes valores, que se deben apropiarse, aplicar y evaluar:

Honestidad  
Respeto  
Compromiso  
Diligencia  
Justicia  
Inclusión

El tema o contenido específico de la anterior temática “Código de Integridad” será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

**- NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE:**

El Ministerio de Salud y Protección Social, debe tener en cuenta lo señalado en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

*“a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;*

*b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”*

Así mismo, considera lo dispuesto en el artículo 2.2.9.1. del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

*“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.*



Por lo anterior, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2022, utilizando los siguientes medios para este fin:

Como primera medida para la identificación interna de necesidades de capacitación, se envió un correo electrónico a los directivos y aparte a los integrantes de la Comisión de Personal y demás comités, el 12 de octubre de 2021, en el que se solicitó: *“La Subdirección de Gestión del Talento Humano, actualmente está adelantando a través de Saludnet, la encuesta diagnóstica de necesidades del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 2022, dentro de la que se encuentra también el capítulo de Formación y Capacitación, para así formular el PIC 2022.*

*Por lo anterior, es importante conocer las necesidades de capacitación que tienen para sus dependencias, también las necesidades de capacitación originadas de los planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Funcionales, Comportamentales o de los Acuerdos de Gestión, además de las directrices que deseen aportar en materia de capacitación.*

*Estaremos muy atentos a recibir la información, a través de este medio si lo desean. Esperamos su información a más tardar el 26 de octubre de 2021.*

- " (...)

**Evidencia de los correos enviados:**

Buen día apreciados Directivos, Jefes y Coordinadores.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano, actualmente está adelantando a través de Saludnet, la encuesta diagnóstica de necesidades del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 2022, dentro de la que se encuentra también el capítulo de Formación y Capacitación, para así formular el PIC 2022.

Por lo anterior, es importante conocer las necesidades de capacitación que tienen para sus dependencias, también las necesidades de capacitación originadas de los planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Funcionales, Comportamentales o de los Acuerdos de Gestión, además de las directrices que deseen aportar en materia de capacitación.

Estaremos muy atentos a recibir la información, a través de este medio si lo desean. Esperamos su información a más tardar el 26 de octubre de 2021.

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenido temático del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo

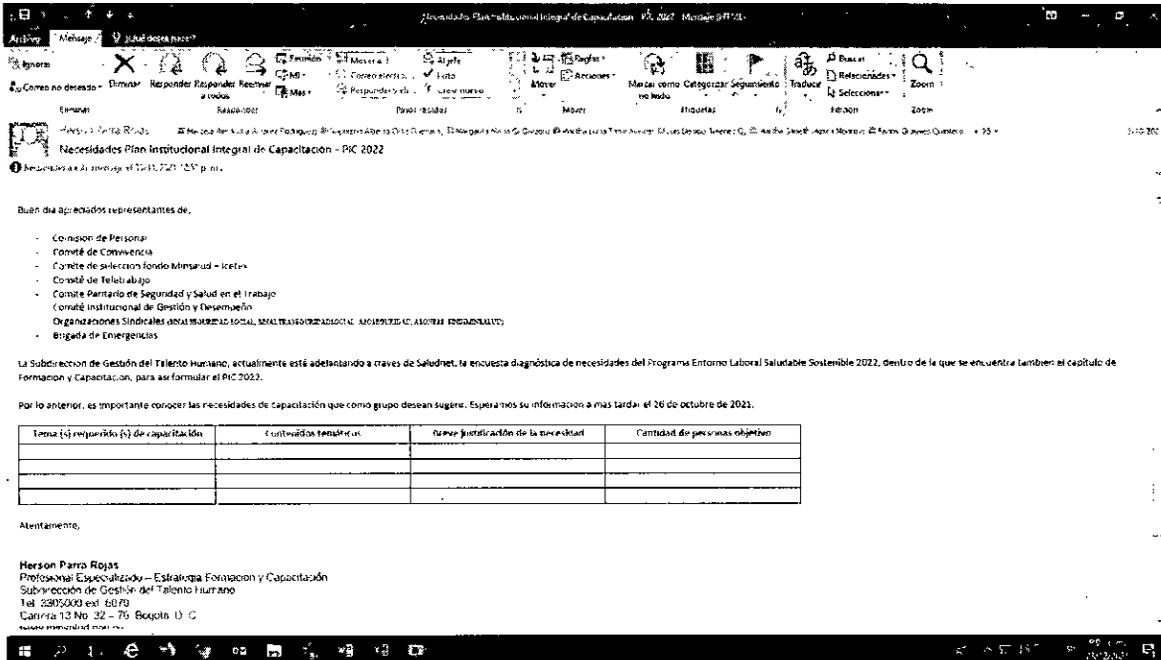
Atentamente,

Herson Parra Rojas  
 Profesional Especializado – Estrategia Formación y Capacitación  
 Subdirección de Gestión del Talento Humano  
 Tel: 3304000 ext: 6070  
 Carrera 13 No. 22 – 76 Bogotá, D. C.  
 www.minsat.gov.co



La salud es de todos

Minsalud



Es así como, se recibieron las siguientes necesidades de capacitación desde las dependencias a través de correo electrónico u ORFEO a partir de los correos anteriormente citados:

- La Doctora Ingrid Narvaez en nombre del Comité Convivencia Laboral, vía telefónica, el 30 de noviembre de 2021:

Competencias del Comité de convivencia laboral frente a los casos de quejas de presunto acoso laboral recibidos. Enfoque normativo y alcances.

- La Doctora FANNY GRAJALES QUINTERO, el 30 de noviembre de 2021, en nombre del Comité de Convivencia Laboral:

Temas

1. Manejo y solución de conflictos
2. Funciones administrativas del Comité de Convivencia Laboral

Contenido Temático



1. Comunicación asertiva, identificación de fortalezas y debilidades de las personas, conciliación.
2. Manejo de información tanto física como digital.

Breve justificación de la necesidad

1. En algunos de los casos que se manejan en el CCL la situación es compleja y se requiere contar con elementos y ayudas profesionales para mediar en los conflictos.
2. Se necesita conocer el manejo de la reserva de la información digital y archivo físico al cual solo puede acceder el secretario del Comité de Convivencia Laboral. Los documentos físicos no pueden hacer parte del archivo central de ninguna dependencia, por eso necesitamos orientación.

Cantidad de personas objetivo:

1. 4 personas.
2. 4 personas.

- **La Doctora Ingrid Narváez en nombre del Comité de selección de Icetex, vía telefónica, el 30 de noviembre de 2021:**

Divulgación del convenio Minsalud – Icetex, condiciones y beneficios.

- **La Dirección Jurídica, a través de correo electrónico de Ángela Liliana Rojas Velez arojasv@minsalud.gov.co, el 18 de octubre de 2021:**

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Acción de tutela Y Derecho de Petición	Normativa que rige la acción de tutela y los Derechos de Petición Procedimiento y consecuencias de no respuesta oportuna	Indicar a las personas responsables en cada área y en el reparto de tutelas, en que consiste la misma y cuáles son las consecuencias de los errores que se cometan frente a	Todas las áreas del Ministerio.



		su no contestación o su indebida contestación.	
Derecho a Morir Dignamente - Eutanasia	Desarrollo Normativo y avance actual frente al Derecho de Morir Dignamente	Avance dentro de las competencias del Ministerio frente al Derecho a morir dignamente	23
Interrupción Voluntaria del Embarazo IVE	Desarrollo Normativo y avance actual frente a la Interrupción voluntaria del Embarazo	Avance dentro de las competencias del Ministerio frente a la Interrupción voluntaria del Embarazo	23
Trasplante de Órganos	Desarrollo normativo y exclusiones	Información para Contestación acciones de tutela	23
Medicamentos- Principios activos	Servicios financiados con la UPC – MIPRES	Información para contestación acciones de tutela	23
Cannabis	Desarrollo institucional y reglamentario	Información para contestación acciones de tutela	23
Beneficios excluidos para la población extranjera	Desarrollo normativo	Información para contestación acciones de tutela	23
Competencias de los diferentes Grupos, Oficinas, Subdirecciones y Direcciones técnicas del Ministerio de Salud y Protección social, así como los asuntos a cargo de las Entidades Adscritas y Vinculadas del Sector Administrativo de Salud y Protección Social.	En general, temas relativos al aseguramiento, contratación y pago de servicios de salud, riesgos laborales, financiación del sistema general de seguridad social en salud, contenidos del plan de beneficios, techos, canastas, manual tarifario, CUPS,	Se requiere fortalecer el conocimiento por parte de los abogados del grupo de consultas sobre las competencias y funciones de los Grupos, Oficinas Subdirecciones y Direcciones del Ministerio de Salud y de la Protección Social, al igual que, sobre los asuntos a	GRUPO CONSULTAS 8 Y GRUPO ACCIONES CONSTITUCIONALES 23 TOTAL 31



	<p>seguro obligatorio de accidentes de tránsito, plan decenal de salud pública, Inspección, Vigilancia y control sanitario, interrupción voluntaria del embarazo, eutanasia, normativa aplicable en materia de nutrición alimentos y bebidas, salud ambiental, PAI, etc. Igualmente, manejo de talento humano, tarjetas profesionales, servicio social obligatorio, misiones médicas, participación ciudadana en el SGSSS, certificación de entidades territoriales, habilitación y acreditación de prestadores de servicios de salud, sistema obligatorio de garantía de calidad, registro sanitarios de medicamentos, compras centralizadas de medicamentos, regulación de precios de medicamentos y dispositivos</p>	<p>cargo de las entidades adscritas y vinculadas del Sector Administrativo de Salud y Protección Social, con el fin de mejorar los resultados de del grupo, de manera adecuada y oportuna en el desempeño de sus funciones.</p>	
--	---	---	--



	<p>médicos, regulación del cannabis de uso medicinal, manejo y regulación de medicamentos de control especial, atención de víctimas, adulto mayor y discapacidad, compensación económica temporal- CET y en general sobre los temas a cargo de los Grupos, Oficinas, Subdirecciones y Direcciones técnicas de la entidad y de las entidades adscritas y vinculadas a ésta.</p>		
--	--	--	--

- **La Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales – OAPES, a través de ORFEO 202112100341593 del jefe de la dependencia, Doctora Constanza María Engativá Rodríguez, del 27 de octubre de 2021**

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación Estratégica (Diplomado preferiblemente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir o revisar los valores, misión y visión de la organización.</li> <li>• Llevar a cabo un análisis de entorno.</li> <li>• (Re)definir los objetivos estratégicos a largo plazo.</li> <li>• Desarrollar un plan de acción</li> </ul>	<p>El uso de la planificación estratégica en el ámbito público se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un</p>	<p>Las personas que manejan en las dependencias los procesos y procedimientos internos de las dependencias. 40.</p>



	<p>estratégica para cumplirlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar procedimientos y acciones a corto plazo que conduzca en dirección a la meta.</li> <li>• Evaluar el resultado y volver a aplicar el método. - Fuente: <a href="https://concepto.de/planeacion-estrategica/">https://concepto.de/planeacion-estrategica/</a></li> </ul>	<p>contexto de cambios y altas exigencias por avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas APA (Curso)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel: Tamaño carta.</li> <li>• Tipo de letra: Arial – Times News Román.</li> <li>• Tamaño letra: 12 puntos.</li> <li>• Espaciado: Interlineado 2.0, sin espacio entre párrafos.</li> <li>• Alineado: Izquierda, sin justificar.</li> <li>• Márgenes: 2,5 en cada lado.</li> <li>• Sangría: 5 espacios en la primera línea de cada párrafo.</li> </ul>	<p>Las fuentes de información que se emplearon o mejor dicho, al colocar en un trabajo realizado de dónde hemos obtenido la información es precisamente en este aspecto donde cobran gran importancia las normas APA, puesto que permiten ofrecer muestras de respeto y ética en la labor investigativa y a más de eso permiten presentar un trabajo bien redactado y correcto.</p>	<p>Profesionales especializados 40.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción de Documento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El documento administrativo: concepto,</li> </ul>	<p>La importancia de los documentos administrativos</p>	<p>Profesionales especializados 40.</p>



<p>s Administrati vos.</p>	<p>características y clasificación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos esenciales del documento administrativo Unidad</li> <li>• Estructura general del documento administrativo Unidad</li> <li>• Organización informativa del documento.</li> <li>• Tratamientos personales y honoríficos</li> <li>• Aspectos formales del documento.</li> <li>• La comunicación electrónica</li> </ul>	<p>es fuente fiable de información que garantizan la seguridad y la transparencia de las actuaciones administrativas. Cumplen un papel esencial en el desarrollo de la sociedad contribuyendo a la constitución y salvaguarda de la memoria individual y colectiva.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de lenguaje Claro Administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como utilizar un lenguaje claro</li> <li>• Cuando enfatizamos las palabras en la comunicación oral</li> <li>• Como redactar un mensaje claro</li> <li>• Como mejorar mi lenguaje claro</li> <li>• Como utilizar un lenguaje sencillo</li> </ul>	<p>Lenguaje claro es una parte fundamental en la relación Ciudadano-Estado. Se trata de que la información con lo público de interés sea simple, clara, precisa, completa, confiable y directa.</p>	<p>Profesionales especializados 40.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Presupuesto Público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Anualidad,</li> <li>• Universalidad,</li> <li>• Unidad de caja,</li> <li>• Programación Integral,</li> </ul>	<p>El presupuesto público es una herramienta fundamental para la toma de decisiones de</p>	<p>Profesionales especializados 40.</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Especialización,</li><li>• Inembargabilidad,</li><li>• Coherencia</li><li>• Macroeconómica</li><li>• Homeóstasis.</li></ul>	todos los gobiernos, es a través del cual se puede dar cumplimiento a los programas de gobierno, los planes de desarrollo y en fin poder impulsar y propiciar la satisfacción de necesidades básicas de la población y el desarrollo de los territorios, de ahí la importancia de tener un conocimiento y dominio del tema para quienes tendrán relación con el sector público.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diplomado Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Gestión Estratégica de Talento Humano.</b></li><li>• <b>Planeación del talento humano</b></li><li>• <b>Desarrollo y Permanencia</b></li><li>• <b>Gerencia Pública</b></li></ul>	El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las	Profesionales especializados 40.



		<p>normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.</p>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diplomado Arquitectur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modelo de desarrollo Empresarial.</li><li>• Proceso del cubo de</li></ul>	<p>La arquitectura empresarial es importante para el buen gobierno</p>	<p>Profesionales especializados 40.</p>



<p>a Empresarial</p>	<p>la nube.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arquitectura orientada a servicios.</li><li>• Optimización de productos.</li></ul>	<p>de la organización, pues provee una visión integral de la empresa, a través de artefactos que documentan los distintos elementos que conforman la operación y que faciliten el mejoramiento continuo</p>	
<p>Lineamientos para la organización de Archivos Digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clasificación de los documentos.</li><li>• Diferenciar los documentos de apoyo a los de las Tablas de Retención Documental</li><li>• Creación de repositorios digitales (provisionales) para las dependencias (capacidad de almacenamiento en los servidores) aseguramiento de la información producida.</li><li>• Capacidad en megas de los archivos permitidos (adjuntos) para responder expedientes complejos.</li></ul>	<p>La era digital nos agilizó la creación de los archivos digitales, el envío de oficios por correos electrónicos y en general se deben establecer formatos para el diligenciamiento claro de las solicitudes de la ciudadanía en general y las entidades externas.</p>	<p>Radicadores de Gestión Documental, asistenciales, técnicos, coordinadores de grupo, jefes. 40.</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Circular donde se informe nuevas dependencias creadas en la época de pandemia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento de los temas en general por dependencias.</li></ul>	Se hace imperante la necesidad de actualizar a los funcionarios, Contratistas en los nuevos cambios que venimos a la nueva realidad, esto es estar al día en las nuevas exigencias de la salud.	Radicadores de Gestión Documental, asistenciales, técnicos, coordinadores de grupo, jefes 40.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Circular de actualización de las nuevas competencias adquiridas por las dependencias en época de pandemia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización Manual de Funciones en General</li></ul>	Actualización de los cambios ocurridos en los últimos 2 años al llegar la pandemia a nuestro País.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación a Gestión Documental y a todas las dependencias sobre las competencias adquiridas en época de pandemia y las actuales (recordación) o actualización</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nuevas competencias adquiridas por las dependencias en general</li></ul>	Socializar la incorporación de nuevas competencias en general.	Socialización a los profesionales universitarios y especializados por temas de su competencia. 40.



n.			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lineamientos para el ahorro de papel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura de cero papel y adaptación a la nueva realidad de la seguridad digital.</li> </ul>	<p>En la época actual la gran mayoría de comunicados se están enviando por correos electrónicos, las firmas autorizadas deben de validar todos los temas de seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Radicadores de Gestión Documental, asistenciales, técnicos, coordinadores de grupo, jefes. 40</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lineamientos de firmas digitales, escaneadas, mecánicas para validar las diferentes formas en el sistema ORFEO, para los vistos buenos en los formatos en general. SEGURIDAD DIGITAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos y procedimientos para la creación y autorización de firmas.</li> </ul>	<p>Socializar los nuevos cambios se debe de hacer con celeridad y no esperar a nuevos cambios de gobierno, sino debemos asumir procesos y procedimientos claros de acuerdo a las necesidades de la población, porque la salud sigue siendo la misma, así se produzcan cambios en la administración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de la revisión y aprobación de los documentos finales para darle respuesta internas y externas, 40.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Circular dando a conocer los nuevos cambios de procesos y procedimientos en las dependencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explicación de los nuevos procesos y aplicación de los mismos.</li> </ul>	<p>Socializar los nuevos cambios se debe de hacer con celeridad y no esperar a nuevos cambios de gobierno, sino debemos asumir procesos y</p>	40



as del Ministerio de Salud y Protección Social.		procedimientos claros de acuerdo a las necesidades de la población, porque la salud sigue siendo la misma, así se produzcan cambios en la administración.	
<ul style="list-style-type: none"><li>Lineamientos para los contratistas al ingresar al Ministerio de Salud, capacitación en el manejo del Orfeo, entrega de archivo (al terminar el contrato digitalizado al supervisor)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Manejo de la herramienta de correspondencia Orfeo.</li><li>Informe de Entrega radicados a cargo del Contratista en el momento de entregar su cargo (seguimiento, control y supervisión por parte de los designados a esta responsabilidad).</li></ul>	Se hace imprescindible la capacitación al ingresar nuevos contratistas para el manejo de la información y trazabilidad de los oficios respondidos y los productos entregados para responder a entidades de control actuales y venideras.	40
<ul style="list-style-type: none"><li>Capacitación presencial a funcionarios para ejercer cargos de supervisión (deberes, derechos, responsabilidades en general, significado de cumplir la función como supervisor)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Es un deber o una obligación ejercer cargos de supervisión</li><li>Cual deber ser el perfil para ejercer el cargo de supervisión</li><li>Conocimientos de la normatividad en general</li></ul>	Debe resaltarse, que la responsabilidad de los servidores públicos se configura no solo por la extralimitación en el ejercicio de sus funciones, sino también por infringir la Constitución y las leyes, tal y como se deriva de la expresión «Los	40



		servidores públicos lo son por la misma causa» contenida en el precepto Superior, aspecto que se remarca en el artículo 123, al determinar que quienes presenten esta forma de vinculación están al servicio del Estado y de la comunidad y además están en la obligación de cumplir sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reorganización y actualización del sistema Orfeo en las categorías documentales y los términos de respuesta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Series y subseries nuevas creadas en la actualización de las TRD de las dependencias del Ministerio (Constantes cambios en su misionalidad)</li></ul>		40
Innovación Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>• Metodologías y herramientas para innovar en el sector público.</li><li>• Casos de éxito aplicados en el</li></ul>	El Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra en la implementación	40



	sector público	de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del MIPG, por lo tanto, se deben crear estrategias frente a la cultura de la innovación en la entidad y una de estas estrategias es la formación y el entrenamiento en las temáticas de innovación pública	
Transformación digital	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué es? Y cómo se aplica la transformación digital, nuevas herramientas- impacto- beneficios. Integración de los procesos a nuevas tendencias tecnológicas</li></ul>	El mejoramiento continuo y adecuada implementación del Modelo integrado de Planeación y gestión. y las nuevas tendencias del entorno implica reforzar en diferentes aspectos (conceptos, herramientas, metodologías, estándares, otros	40
Analítica empresarial	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué es? Y cómo se aplica la analítica empresarial, nuevas herramientas- impacto- beneficios. Integración de los procesos a nuevas tendencias tecnológicas</li></ul>	El mejoramiento continuo y adecuada implementación del Modelo integrado de Planeación y gestión. y las nuevas	40



		tendencias del entorno implica reforzar en diferentes aspectos (conceptos, herramientas, metodologías, estándares, otros)	
Coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cómo liderar y aplicar de manera efectiva para el desarrollo del equipo de trabajo</li></ul>	El mejoramiento continuo y adecuada implementación del Modelo integrado de Planeación y gestión. y las nuevas tendencias del entorno implica reforzar en diferentes aspectos (conceptos, herramientas, metodologías, estándares, otros)	40
Fortalecimiento de habilidades blandas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecer las habilidades de los líderes y equipos de trabajo para mejorar en los resultados en la organización.</li></ul>	El mejoramiento continuo y adecuada implementación del Modelo integrado de Planeación y gestión. y las nuevas tendencias del entorno implica reforzar en diferentes aspectos	40



		(conceptos, herramientas, metodologías, estándares, otros)	
Norma Técnica NTC PE 1000	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generalidades</li><li>• Relación del Proceso Estadístico con los Sistemas de Gestión.</li><li>• Enfoque del Proceso Estadístico.</li></ul>	Se hace necesario que las dependencias que generan información estadística conozcan y apliquen la norma	40
Formulación y Seguimiento de Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición indicadores</li><li>• Seguimiento a los procesos del Sistema Integrado de Gestión</li><li>• Características de los indicadores</li><li>• Tipología de indicadores</li><li>• Formulación de los indicadores</li></ul>	Tema relevante para los grupos de Planeación y Seguimiento a la Gestión Sectorial e Institucional de la OAPES y las dependencias formuladoras de planes, programas y proyectos	40
Transversalización del enfoque de género en el sector salud	Atención a víctimas  Discapacidad.  Envejecimiento y Vejez.  Formación de Talento Humano para Personas Mayores.  Estándares de	Necesidad de apropiación del reconocimiento de la existencia de desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres	40



	<p>calidad para instituciones que atienden personas mayores.</p> <p>Derechos y deberes en salud.</p> <p>Grupos de Enlace Sectorial.</p>		
<p>¿Cómo hacer reuniones eficaces?</p>	<p>Convoca a las personas necesarias.</p> <p>Cumplir con el tiempo de la Reunión</p> <p>Establecer un espacio para preguntas y participación</p> <p>Cumplir con las acciones comprometidas</p> <p>Lenguaje Claro Universal</p> <p>Preparación de los temas</p> <p>Calidad de la presentación</p>	<p>La realización de reuniones efectivas permitirá hacer mejor uso del tiempo</p>	<p>40</p>
<p>Desarrollo integral y vivencial</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conducta</li><li>• Voluntad</li><li>• Conocimiento de sí mismo</li><li>• Fortalecimiento de las relaciones laborales</li><li>• Respeto por las diferencias personales.</li></ul>	<p>Fortalecimiento para el desarrollo integral y vivencial</p>	<p>40</p>
<p>Formulación y Seguimiento de políticas públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modelos de formulación de Política Publica</li><li>• Por qué es importante el seguimiento a las políticas públicas</li></ul>	<p>Fortalecimiento para la formulación de políticas públicas</p>	<p>40</p>



<p>Planeación Estratégica y Alta Gerencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué tipo de planeación se lleva a cabo en la INSTITUCIÓN</li> <li>• Que es un Modelo de Planeación Estratégica</li> <li>• Qué papel juega la alta dirección</li> <li>• Cuál es el rol de los directores, jefes y directores.</li> </ul>	<p>Fortalecimiento de Planeación Estratégica y Alta Gerencia</p>	<p>40</p>
<p>Desarrollo de habilidades para ser un buen servidor público</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivador</li> <li>• Promover el dialogo</li> <li>• Serenidad</li> <li>• Enfocado a resultados</li> <li>• Saber Delegar</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Orden</li> <li>• Planeación diaria.</li> </ul>	<p>Fortalecimiento del Desarrollo de habilidades para ser un buen servidor público</p>	<p>40</p>

- **La Subdirección Administrativa a través de ORFEO 202142000301223 del 29 de septiembre de 2021, de la Doctora Margarita Maria Gil Garzon:**

Pruebas teórico prácticas para los conductores de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1565 de 2014

Capacitación en Norma ISO 39001- Sistema de Gestión de la Seguridad Vial

- **La Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, el 26 de octubre de 2021, mediante correo de Olga Pérez operez@minsalud.gov.co:**

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Indicadores en salud	Construcción y análisis de indicadores	Seguimiento a las políticas del SGSSS	Funcionarios de nivel Profesional



Actualización de normas Icontec	Elaboración y redacción de correspondencia	Lineamientos en actualización del Sistema de Gestión de Calidad, aplicados a la elaboración de la correspondencia tanto interna como externa	Funcionarios de nivel Técnico y Asistencial
---------------------------------	--	--	---

- El Grupo de Cooperación y Relaciones Internacionales, el 13 de octubre de 2021, mediante correo de Mónica Liliana Baracaldo Rincón mbaracaldor@Minsalud.gov.co

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo GCRI
Excel básico, intermedio y avanzado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de fórmulas</li> <li>• Creación e interpretación de tablas dinámicas</li> <li>• Manejo de bases de datos</li> <li>• Tableros de control</li> <li>• Diseño de formularios para internet</li> <li>• Programación</li> </ul>	Excel es una herramienta informática que con el pasar de los años ha adquirido gran relevancia gracias a su aumento en la eficiencia laboral y tratamiento de datos. En este sentido, y teniendo en cuenta que todos los funcionarios manifiestan interés en aprender de esta herramienta, se solicita formación en todos sus niveles. Sin embargo, se sugiere plantear horarios flexibles, en la mañana y en la tarde, para que los interesados puedan asistir.	5 funcionarios
Redacción de textos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos de la gramática y ortografía</li> <li>• Estructuración de textos</li> <li>• Tipos de textos</li> </ul>	En el Grupo de Cooperación y Relaciones Internacionales constantemente se elaboran documentos de insumos e instrucciones para reuniones presididas por Viceministros, Ministro, Presidente de la República, entre otros. Por esto, se considera indispensable contar con conocimientos sólidos en redacción de textos.	5 funcionarios



Oratoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de ansiedad para presentaciones en público</li> <li>• Presentaciones efectivas</li> <li>• Estructuración de exposición</li> <li>• Expresión de ideas claras</li> </ul>	Entre las funciones del Grupo de Cooperación y Relaciones Internacionales se encuentra la asesoría y coordinación con el despacho del Ministro, áreas técnicas del MinSalud y entidades adscritas, en la gestión de asuntos internacionales. Es por esto que una comunicación asertiva es fundamental para garantizar una gestión adecuada y facilitar la consecución de objetivos.	5 funcionarios
Inglés básico, intermedio y avanzado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés básico</li> <li>• Inglés intermedio</li> <li>• Inglés avanzado</li> </ul>	Constantemente los integrantes del Grupo de Cooperación y Relaciones Internacionales se enfrentan a situaciones en las que deben comunicarse vía oral y escrita con angloparlantes, por lo que se considera fundamental reforzar estos conocimientos en los funcionarios de todos los niveles para garantizar una ejecución adecuada de las labores a cargo	5 funcionarios

- La Subdirección de Beneficios en Aseguramiento, el 19 de octubre de 2021, mediante correo de la doctora Olinda Gutiérrez Álvarez [ogutierrez@minsalud.gov.co](mailto:ogutierrez@minsalud.gov.co):

No.	Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
-----	--	-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------



1	Marketing digital	Email marketing Redes sociales Posicionamiento Medición y analítica Creación de contenidos	La Subdirección de Beneficios en el desarrollo de sus procedimientos de Participación Ciudadana, en los cuales busca una mayor participación de las Sociedades Científicas y de la ciudadanía en general, requiere posicionar sus herramientas de interacción tecnológica (Mi Vox Pópuli - Pos Pópuli), generar una comunicación más efectiva de doble vía y crear contenidos en redes sociales que generen impacto e interés en los actores del SGSSS y que los motive a ser parte fundamental en la formulación de las políticas en salud que desarrolla esta Subdirección.	Líderes de los procesos de Participación Ciudadana
2	Supervisión de contratos	Cómo se realiza la supervisión de un contrato	Se debe conocer el paso a paso de la supervisión de un contrato	6



3	Modelación matemática para evaluación económica de tecnologías en salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Árboles de decisiones</li> <li>b. Cadenas de Markov</li> <li>c. Modelos de simulación de eventos discretos</li> <li>d. Modelos dinámicos.</li> </ul>	<p>La Dirección de Regulación de Beneficios, Costos y Tarifas del Aseguramiento en Salud (DRBCTAS) requiere para el desarrollo de sus funciones, la estimación de impactos presupuestales de tecnologías en salud en la financiación con recursos de la UPC o de presupuestos máximos. En tal sentido, la construcción y uso de modelos matemáticos en evaluaciones económicas es una práctica imprescindible que busca informar la toma de decisiones en salud. Dentro de sus principales ventajas se encuentra la posibilidad de extender el análisis o extrapolar los resultados de estudios clínicos aleatorizados en una población específica y en condiciones rutinarias. Asimismo, permiten simular resultados</p>	<p>Todos los funcionarios de la DRBCTAS involucrados en evaluaciones de tecnologías en Salud</p>
---	---	--	---	--



		<p> finales en salud a partir de resultados intermedios. Los modelos permiten estimar el impacto potencial de una intervención en diversos escenarios de implementación. En el caso de enfermedades cuya epidemiología y dinámica de transmisión es compleja, como enfermedades infecciosas, los modelos permiten reproducir la dinámica de transmisión basado en supuestos acerca de las interrelaciones entre sus variables. Se puede estimar así la costo-efectividad de intervenciones que alteran estas interrelaciones. Adicionalmente, los modelos permiten investigar la incertidumbre asociada a las limitaciones de la evidencia disponible en forma sistemática, integral y a costos bajos.</p>	
--	--	--	--



4	Estadística aplicada		Los diferentes análisis para financiación realizados en la DRBCTAS requieren indefectiblemente la capacidad de inferir resultados sobre una población a partir de una o varias muestras y por ello la capacidad de proponer y utilizar correctamente estimadores o estadísticos ayuda a resolver problemas de índole estadística, acortando dramáticamente los tiempos de resolución y ofreciendo un mejoramiento al manejo del alto volumen de información que procesa la DRBCTAS	Todos los funcionarios de la DRBCTAS involucrados en evaluaciones de tecnologías en Salud
5	Economía de la salud	Todos los relacionados	Es un tema necesario para los análisis o propuestas en que sean necesarias según las competencias de la Dirección.	
6	Ofimática	Excel avanzado y otros para análisis de datos	Mejorar habilidades en el uso de herramientas y programas de informática	



7	ofimática	fomentar y retroalimentar el uso de word, excel, power point, así como las demás herramientas tecnológicas existente	Es imprescindible en la actualidad cada vez más tener como parte de las habilidades duras lo respectivo al desarrollo de las actividades y las misiones, teniendo en cuenta adicionalmente que la política de cero papel se hace más relevante profundizar en las habilidades y competencias.	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
8	Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos - MASC	Realizar procesos de conciliación y arbitraje frente a los problemas que se puedan presentar en la relación laboral con los colaboradores.	En las situaciones pos pandemia y las relaciones laborales entre colaboradores es indispensable tener herramientas y mecanismos que puedan ayudar a la solución como es la normatividad y los procesos de MASC	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
9	Bid Data y Blockchaing	Herramientas y procesos de análisis de datos y procesos de Inteligencia Artificial para tomas de decisiones	Teniendo en cuenta que cada vez mas los reportes de información de los diferentes actores establecen que los cubos de SISPRO interactúen y se tenga gran capacidad de interoperabilidad de datos se hace necesario fortalecer las competencias de los	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social



			colaboradores.	
10	Evaluación de Tecnologías en Salud (ETES) transferencia de conocimiento de diferentes instituciones nacionales e internacionales.	Tener claridad y establecer estructuras de Evaluación de Tecnologías Sanitarias, desde Revisiones Sistemáticas hasta Evaluaciones Económicas	Teniendo en cuenta que los procesos y proyectos propios de la DRBCTAS establecer criterios de inclusión y metodologías para establecer los cálculos de los valores con los que se reconocen las TS y servicios con recursos públicos asignados a la salud es fundamental que se establezcan fortalezas frente a las habilidades de realizar ETES, así como, interpretar y establecer resultados objetivos conforme los informes que se presenta dentro de los actos interadministrativos con otras entidades.	Todos los funcionarios de la DRBCTAS
11	Manejo de herramientas ofimáticas	Manejo de excel avanzado Manejo de otros programas que permitan el análisis de datos	Debido al manejo de amplias bases de información se requiere tener conocimientos avanzados sobre este programa u otros que permitan	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social



			el análisis óptimo de los datos, para poder tomar mejores decisiones en salud.	
12	Evaluación de tecnologías en salud	<p>Cómo hacer una evaluación de tecnología en salud</p> <p>Cómo establecer la pregunta PICO</p> <p>Cómo consultar las bases de datos para la revisión de artículos científicos</p> <p>Definición del tipo de evaluación de tecnologías en salud de acuerdo con las necesidades</p> <p>Puntos clave para la revisión y chequeo de la Evaluación de tecnologías.</p>	<p>Teniendo en cuenta que, muchas de las decisiones en salud se toman teniendo en cuenta la evidencia científica y las evaluaciones de tecnologías en salud, es importante que los funcionarios tengan las herramientas claras de cómo se realizan dichas evaluaciones, qué tipo de evaluación solicitar de acuerdo con la necesidad, cómo se deben interpretar para la toma de decisión y cómo verificar las mismas.</p>	Todos los funcionarios de la DRBCTAS
13	Redacción de documentos	<p>Cómo redactar una Resolución</p> <p>Cómo redactar un protocolo o guía o un documento de informe de resultados</p>	<p>El Ministerio en cumplimiento de sus procesos misionales todo el tiempo debe estar generando documentos para diferentes actores, por lo tanto, se hace necesario tener la claridad de cómo redactar los diferentes tipos de documentos</p>	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social



14	Manejo de conflictos de intereses con actores externos	Identificación y manejo de los conflictos de intereses en los diferentes espacios de participación ciudadana	Debido a que muchas de las decisiones en salud se realizan con la construcción de la ciudadanía en general, es importante tener claridad sobre cómo manejar los conflictos de intereses de los diferentes actores en los diferentes espacios de participación ciudadana.	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
15	Reuniones laborales efectivas	Reuniones respetuosas, manejo del uso de la palabra, presentación y sustentación de posiciones técnicas y otros aspectos	Ayudaría a optimizar el tiempo, a mejorar el ambiente laboral, el clima organizacional y la imagen de la entidad ante otros actores	MSPS
16	SISPRO	Diversos cubos Sispro	Se requieren nuevas capacitaciones y posibilidad de incluir prácticas sobre los temas vistos	MSPS
17	Comunicación asertiva y buen trato laboral	Comunicación, barreras, estilos, etc.	Se requiere como herramienta para mejorar ambiente laboral y clima organizacional	MSPS



18	Manejo y Resolución de conflictos		<p>En los escenarios de eventos dirigidos a la comunidad en general, como las socializaciones de actualización, exclusiones, etc., la presencia de asistentes conflictivos puede llevar hasta la cancelación del mismo. El aprendizaje frente al manejo de dichas situaciones brindaría herramientas que pueden contribuir al logro del objetivo planteado pese a situaciones adversas, asociadas a conflictos presentados durante la actividad.</p>	Todos los funcionarios de la SBA
19	Excel intermedio y avanzado		<p>El aprendizaje de herramientas de excel avanzado e intermedio podría contribuir a una mayor eficiencia en los procesos llevados a cabo en el quehacer diario del trabajo de la SBA.</p>	Funcionarios de la DBRCYTAS



20	Primeros Auxilios y supervivencia	Fomentar las primeras actuaciones y medidas sanitarias para el salvamento de vidas ante un desastre natural o a atención inmediata que se le da a una persona enferma, lesionada o accidentada en el lugar de los acontecimientos, antes de ser trasladado a un centro asistencial u hospitalario.	Es imprescindible en la actualidad y ante la cantidad de sismos que reporta a diario la red sismológica nacional tener competencias y capacidades para responder ante estas situaciones y prestar salvamento a las personas que lo requieran, no solo en un evento natural sino también en personas accidentadas o enfermeras en el lugar de trabajo y al interior de nuestras familias. Esto no debe ser solo responsabilidad de los brigadistas y no todo el personal de nuestra institución es médico u enfermera.	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
21	Sistemas e informática	Fortalecer el uso de herramientas como el microsoft word, excel, y demás herramientas tecnológicas existente.	Durante esta pandemia nos vimos en la necesidad de desarrollar algunas habilidades en informática para fortalecer nuestro trabajo, en donde el uso de algunas herramientas virtuales y básicas como el Teams, el excel, el Word,	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social



			entre otras, fueron mayormente empleadas. Herramientas con necesidad de explorar para innovar en actividades propias de nuestras labores; descubriendo que nuestros conocimientos en estos temas son muy básicos y nos falta explorar las bondades de todas las herramientas tecnológicas	
22	Manejo de herramientas de Office	Actualizaciones para Manejo de la herramienta Excel básico y avanzado para el análisis de información.	En la Subdirección de Beneficios en Aseguramiento se utiliza la herramienta de Excel para el manejo y análisis de la información por parte de los funcionarios para el cumplimiento de sus funciones.	Funcionarios del MinSalud
23	Manejo de modelos estadísticos para análisis de información.	Actualizaciones para manejo de información estadística de medicamentos.	En la Subdirección de Beneficios en Aseguramiento se utilizan las estadísticas para el análisis de la información por parte de los funcionarios para el cumplimiento de sus funciones.	Funcionarios del MinSalud



24	Tecnologías de la información y la comunicación	Ampliar conocimiento en aplicaciones web y que sean compatibles con los servidores del Ministerio,	Dada la actualidad del mundo de hoy y el uso de nuevas herramientas por actividades virtuales, se hace necesario conocer las alternativas existentes para facilitar ciertas actividades grupales.	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
25	Sistemas e informática	Actualización de conocimientos ya adquiridos en paquete office (Excel, word, etc)	Para la de mayoría de actividades que se desarrollan en el Ministerio, se requiere manejo de paquete office, aunque es básico el conocimiento por parte de todos los funcionarios, es necesario actualización de nuevas aplicaciones que han surgido con las nuevas versiones de office.	Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social
26	Manejo óptimo de Microsoft Power BI	Conocimientos básicos y avanzados de las aplicaciones y funcionalidades del programa Microsoft Power B	Teniendo en cuenta que la Dirección de Regulación de Beneficios, Costos y Tarifas del Aseguramiento en Salud (DRBCTAS), realiza de manera constante cálculos y análisis de datos como insumo para grandes proyectos de estimación, es necesario manejo de otras herramientas, para	Todos los funcionarios de la DRBCTAS involucrados en evaluaciones de tecnologías en Salud



			optimizar tiempo, reducción de errores y visualización compacta de los resultados.		
27	Herramientas ofimáticas	Acces, avanzado, otros.	Excel entre	Para administrar de una mejor forma la información, bases de datos y contactos.	Entre 1 y 40.
28	Derecho Constitucional	Título 1, - De los principios fundamentales, Título 2 - De los derechos, las garantías y los deberes.		Todo servidor público o similar, debe conocer e interpretar estos primeros títulos constitucionales, teniendo en cuenta la misionalidad y la visión del ministerio.	Entre 1 y 1300.
29	Contratación Pública	SECOP I, SECOP II, Ley 80, modalidades de contratación.		Cerca del 30% de los funcionarios en el ministerio son contratistas, además la entidad contrató en bienes y servicios en el año 2020 COP\$ 652,476,289,262	Entre 1 y 1300.
30	Facturación electrónica	Qué es, quienes están obligados, qué beneficios tiene, módulos de consulta.		Es obligatoria desde el año inmediatamente anterior. Quienes decidan ser proveedores de bienes y servicios públicos deben facturar electrónicamente.	Entre 1 y 1300.



31	Bioética	<p>Concepto, principios y regulación para temas como los avances de la genética, maternidad subrogada y donación de óvulos y esperma, interrupción de embarazo, donación de órganos, transfusión de sangre y eutanasia. Comités de bioética, consentimiento informado. Deliberaciones interdisciplinarias sobre decisiones de priorización del Sistema de Salud, Juntas de Profesionales de IPS, entre otros.</p>	<p>Porque somos parte del Ministerio de salud y Protección Social, órgano rector del Sistema de Salud, se requiere profundizar nuestro conocimiento y fortalecer las competencias para contribuir con el desarrollo de políticas públicas que incorporen con suficiencia debates bioéticos. Es necesario el cierre de brechas entre las decisiones de constitucionalidad y el desarrollo de políticas públicas, en el contexto de un Estado Social de Derecho.</p>	<p>Todos los funcionarios del MSPS especialmente para la DRBCTAS</p>
32	Decisiones en salud pública	<p>evidencia e inteligencia artificial para toma de decisiones.</p>	<p>Se requiere la unificación de fuentes de información y el desarrollo de la inteligencia artificial al servicio de las decisiones de gestión de riesgo y Política pública que permitan la optimización de la utilización de los recursos para la salud.</p>	<p>Todos los funcionarios del MSPS especialmente para la DRBCTAS</p>



33	Evaluaciones económicas	Conceptos básicos, componentes de las evaluaciones económicas, conformación de las diferentes opciones de análisis, revisión sistemática de evaluaciones económicas	Se requiere profundizar el conocimiento y competencia en evaluaciones económicas como herramienta fundamental en la toma de decisiones de Política pública	Todos los funcionarios del MSPS especialmente para la DRBCTAS
34	Herramientas ofimáticas para manejo de bases de datos	Aprender conceptos básicos relacionados con las bases de datos. Aprender y desarrollar fundamentos de planificación, diseño, administración y mantenimiento de bases de datos. Aprender y utilizar lenguajes para la manipulación de bases de datos. Entre otros	Las herramientas ofimáticas facilitan la organización personal del trabajo, el procesamiento de datos, la gestión de bases de datos, los diseños de presentaciones gráficas, tareas de cálculo en general, y el tratamiento, archivo y almacenamiento de información, entre otras muchas acciones útiles para desarrollar diferentes labores a nivel laboral.	Todos los funcionarios de la DRBCTAS que manejen información en bases de datos



35	Gestion Ambiental	<p>Optimización del uso de los recursos. Previsión y prevención de impactos ambientales.</p> <p>Avances en la ciencia y la tecnología. Mejor aprovechamiento de la luz natural y usos de bombillas</p> <p>Uso extendido del "modo ahorro de energía" en los computadores.</p> <p>Uso racional del agua. Reutilización del papel.</p> <p>Entre otros</p>	<p>Crear un menor impacto de las actividades humanas en el medio ambiente y hacer el desarrollo económico más sustentable.</p>	<p>Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social</p>
36	Inteligencia emocional	<p>Importancia de las emociones. Desarrollo capacidades de resolución de conflictos. Potencialización de las capacidades personales. Optimización de la comunicación con los demás para conseguir relaciones positivas y enriquecedoras.</p> <p>Entre otros</p>	<p>Los empleados con altos niveles de inteligencia emocional son capaces de entender, motivar y ayudar a sus compañeros de trabajo, fortalecer las relaciones laborales, conocer las necesidades, fomentar la productividad, aprender de los errores, manejar el estrés laboral y resolver conflictos</p>	<p>Todos los funcionarios del Ministerio de Salud y Protección Social</p>

- La Doctora Katty Margarita Baquero Baquero de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud, mediante correo del 21 de octubre de 2021:



Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Trabajo en equipo	Comunicación asertiva. Resolución de conflicto.	Afianzar en el trabajo colaborativo e integración del conocimiento.	25
Apertura al cambio	No a la resistencia al cambio. Actualización de contenidos. Pensamiento propositivo.	Personal antiguo con manejo de las mismas actividades y no hacen aportes novedosos que permitan implementar y hacer mejoras en los procesos.	25
Cumplimiento de metas	Trabajo con indicadores	Desconocimiento en el trabajo sobre metas de manera efectiva y eficiente.	25

- El Grupo de Administración Documental y el Grupo de Archivo – María Alejandra Gutiérrez Castro [mgutierrezc@Minsalud.gov.co](mailto:mgutierrezc@Minsalud.gov.co), mediante correo del 19 de octubre de 2021:

INTENSIDAD HORARIA	NÚMERO DE SESIONES	CONFORMACIÓN DE LAS SESIONES	CANTIDAD DE PERSONAS
Tema 1: Organización de Archivos de Gestión e Instrumentos Archivísticos			
2 horas	4 sesiones	Se conformarán las sesiones así: 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Ministro, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Salud y Prestación de Servicios, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Protección Social, 1	Sin máximo de asistentes



		sesión para las dependencias adscritas a la Secretaría General.	
<b>Tema 2: Implementación de Expediente Híbrido</b>			
1 hora y media	4 sesiones	Se conformarán las sesiones así: 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Ministro, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Salud y Prestación de Servicios, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Protección Social, 1 sesión para las dependencias adscritas a la Secretaría General.	Sin máximo de asistentes
<b>Tema 3: Archivos y Derechos Humanos</b>			
2 horas	4 sesiones	Se conformarán las sesiones así: 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Ministro, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de Salud y Prestación de Servicios, 1 sesión para las dependencias adscritas al Despacho del Viceministro de	Sin máximo de asistentes



		Protección Social, 1 sesión para las dependencias adscritas a la Secretaría General.	
--	--	--	--

- El Grupo de Gestión Integrada de Enfermedades Emergentes, Reemergentes y Desatendidas – Doctor JULIÁN TRUJILLO TRUJILLO, mediante correo del 13 de octubre de 2021:

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Capacitación en sistemas de información geográfica y cartografía digital (Software libre QGIS, aplicado a salud)	Tema 1. Introducción	Los Sistemas de Información Geográfica (SIG), son una herramienta que nos permite trabajar con bases de datos y realizar análisis multicriterio para la toma de decisiones, tienen aplicación en diversos campos. La geografía médica o de la salud y la cartografía son fundamentales para la descripción y análisis espacial de las condiciones de salud-enfermedad de la población. Es posible, en relación con los	Grupo de Gestión integrada de las Enfermedades Emergentes, Reemergentes y Desatendidas 10 personas.
	1. Conceptos básicos en cartografía		Grupo de Gestión Integrada de las Enfermedades Endemoepidémicas 11 personas.
	El proceso cartográfico		Grupo de Gestión Integrada de las Enfermedades Inmunoprevenibles: 25 personas
	Fuentes de información cartográfica		TOTAL: 46 PERSONAS
	La representación de la tierra		Consideramos que también es un tema de interés para las personas de la
	Geodesia		
	Datum		
	Proyecciones		
	Los códigos EPSG		
	Escala		
	Generalización		
	Tipos de mapas		
	Mapas base		
	Mapas temáticos		
	PRÁCTICAS QGIS:		
	Introducción a QGIS, explicación de interfaz y herramientas y paneles principales		
	Configuración y atajos de teclado		
	Búsqueda e instalación de complementos		
	Descarga de datos libres		
	Generando Ilustraciones		



		elementos ambientales y con el uso de las anteriores herramientas, hacer un trazado de las enfermedades transmisibles por vectores y de otras enfermedades infecciosas, las enfermedades asociadas con la contaminación ambiental, la descripción de patrones espaciales de mortalidad y morbilidad, así como la ubicación y acceso a instituciones de salud	Subdirección de Salud Ambiental y de Epidemiología del Ministerio, entre otras dependencias.
--	--	--	--



	<p>Tema 2. Las variables visuales</p> <p>2. TEORÍA</p> <p>Las variables visuales</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Posición</li><li>Forma</li><li>Orientación</li><li>Color</li><li>Valor</li><li>Textura</li><li>Tamaño</li></ul> <p>Propiedades perceptivas de las variables visuales</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Utilización correcta de las variables visuales</li><li>Utilización conjunta de las variables visuales</li></ul> <p>PRÁCTICAS QGIS</p> <p>Generación de estilos predeterminados</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Efectos de dibujo y modos de mezcla</li><li>Diseño de mapas de calor</li><li>Edición y simbología avanzada: Simbología 2,5 D, Shapeburst, degradados, SVG, etc.</li><li>Selección, consulta y filtrado de datos</li><li>Generación de diagramas</li><li>Uso de los modelos de color y herramientas de mezcla y selección</li><li>Uso de geoprocesos</li><li>Uso de la calculadora de campos</li></ul>		
--	--	--	--



	<p>Tema 3. Representación de la información espacial</p> <p>TEORÍA</p> <p>La información espacial</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Tipo de información y escala de medida</li><li>Procesamiento y clasificación de los datos</li><li>Mapas de coropletas</li><li>Mapas de símbolos graduados y proporcionales</li><li>Mapas de diagramas</li><li>Mapas de isolíneas</li><li>Otros tipos de mapas</li></ul> <p>PRÁCTICAS QGIS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Importación y exportación de datos</li><li>Mapas de coropletas</li><li>Añadir rampas de color personalizadas</li><li>Combinación de dos variables visuales en un mismo símbolo</li><li>Efectos de dibujo: mapa de esferas</li><li>Mapas de diagramas de texto, de queso y de barras</li><li>Etiquetado avanzado</li><li>Mapas topográficos (generación de sombreado, curvas de nivel, etc.)</li><li>Generando cartogramas</li><li>Complementos especiales: Profile tool y qgis2threejs</li></ul>		
--	--	--	--



<p>Capacitación en sistemas de información geográfica y cartografía digital (Software libre QGIS, aplicado a salud)</p>	<p>Tema 4. Composición cartográfica y presentación final TEORÍA</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Principios de diseño</li><li>Principios de diseño cartográfico</li><li>Tipografía</li><li>Tipos de fuentes</li><li>Posición y dirección de etiquetas</li><li>Jerarquía</li><li>Elementos del mapa</li><li>Título</li><li>Leyenda</li><li>Mapa</li><li>Mapa de localización</li><li>Norte</li><li>Escala</li><li>Autor</li><li>Fuente</li><li>Fecha</li><li>Otros</li></ul> <p>Composición cartográfica</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Organización y disposición de los elementos</li></ul> <p>PRÁCTICAS QGIS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vista y configuración de mapa, diseño y propiedades de elemento</li><li>Herramientas de diseño y edición</li><li>Utilización de guías y cuadrículas</li><li>Insertando componentes (título, leyenda, Norte, gráficos, imágenes, etc.)</li><li>Generación de mapa de localización</li><li>Diseño de página</li><li>Proceso de exportación (Resolución, formato, opciones avanzadas)</li></ul>		
---	---	--	--



- La Dirección de Epidemiología y Demografía, LUZ STELLA RIOS MARÍN, mediante correo del 12 de octubre de 2021 y Ma. Consuelo Cortés E., mediante correo del 20 de octubre de 2021, respectivamente:

Formación y prácticas para la convivencia y relacionamiento en el ambiente laboral.

Formación y prácticas para el trabajo en equipo multidisciplinarios

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Capacitación en redacción de documentos y respuestas a PQRSD	Redacción	Es necesario fortalecer las habilidades de redacción a todos los funcionarios(as) para evitar reprocesos y mejorar la comunicación asertiva con usuarios internos y externos	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Derechos y deberes, faltas y sanciones de los funcionarios	Normatividad que aplica a las personas que laboran con el Gobierno	En el marco de los derechos de los funcionarios(as) es necesario conocer las normas que les aplica	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Capacitación con Función Pública sobre la Política de gestión del conocimiento y como operativizarlo en el Ministerio en Gestión del Conocimiento	Curso temático y práctico de cómo implementar la gestión de conocimiento y revisar cómo se puede aportar desde el grupo a la gestión del Ministerio	Forma parte de las actividades y funciones del grupo de Gestión del Conocimiento y Fuentes de Información,	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Elaboración de Políticas Públicas	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación	Puesto que, la Dirección de Epidemiología y Demografía, y el Ministerio de Salud y Protección Social lideran la expedición y evaluación de Políticas Públicas (PDSP)	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad



Temas jurídicos que se deben tener en cuenta al momento de realizar un contrato, proceso de ejecución contractual, Gestión contractual, elaboración para Estudios previos y supervisión	Cuando se aplica la buena fe y la normatividad que aplique	Agilizar el proceso de contratación y evita reprocesos, mejorar la eficiencia en el momento de la contratación y prevenir sanciones a futuro	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Tema manejo del presupuesto Público	* Como elaborar u proyecto de inversión * Anteproyecto de presupuesto * Desagregación presupuestal	Por la importancia de que todos debemos conocer sobre la Ley de presupuesto y planteamiento del proyecto de inversión como vehículo para lograr los objetivos del MSPS	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Diseño de proyectos	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación	Se plantean proyectos desde la Dirección de Epidemiología y Demografía, y se presta el acompañamiento para la elaboración de proyectos a todas entidades del sector salud del país	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Planeación estratégica	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación	Con el fin de fortalecer la planeación que se realiza desde la Dirección de Epidemiología y Demografía, y la asesoría a los entes territoriales, como por ejemplo el PDSP	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Elaboración, evaluación y seguimiento de indicadores en salud	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación	Los indicadores del sector salud frente a Salud Pública se generan desde el Ministerio de Salud y Protección Social	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Analítica de Datos	Como se hace, que herramientas existen para que sirven, como implementarla	Se requiere la capacitación con el fin de mejorar las competencias de análisis de datos que contribuyan a la generación de Políticas	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad



		públicas más eficientes	
Manejo de Etnias	Concertación y toma de decisiones	Se requiere por los acuerdos conjuntos con lenguaje diferencial	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Sistema integrado de Gestión	Como elaborar procesos, procedimientos, indicadores, mapa de riesgos, divulgación de procesos	Forman parte de los procesos diarios y transversales de la Dirección de Epidemiología y Demografía, incluyendo la articulación con el resto de dependencias del Ministerio de Salud y Protección Social. Al conocerlos agiliza la labor y se realizaría un mejor seguimiento de los procesos	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Archivo Documentación física y digital	Caracterización, diferencia entre archivo de Gestión y archivo de apoyo, disposición y eliminación del archivo de apoyo, tablas de retención	Se requiere capacitación adicional en el tema de archivo a raíz de la pandemia, la mayoría de solicitudes llegaron vía digital y las respuestas también se generaron de la misma manera. El manejo de esa información es nuevo para la mayoría debido que antes las solicitudes se recibían y contestaban de manera física	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
Liderazgo y autogestión		Desarrollo de habilidades para lograr los objetivos misionales del Ministerio	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad



Inteligencia emocional y comunicación asertiva	Club de las 5 a.m	Propone cambios de rutinas para mejorar la productividad, la calidad de tiempo y modo de vida. Es relevante que esta temática pueda llevarse a cabo en varias sesiones o de manera continua en la Dirección de Epidemiología y Demografía, con el fin de mantener motivados a los equipos de trabajo.	Dirección de Epidemiología y Demografía: Cantidad
--	-------------------	---	--

- La Subdirección de Salud Ambiental, Doctor Jairo Hernández Márquez [jhernandez@minsalud.gov.co](mailto:jhernandez@minsalud.gov.co), mediante correo del 13 de octubre de 2021 y SARA TORRES MUÑOZ, Coordinadora Grupo Entornos Saludables, mediante correo del 23 de octubre de 2021, respectivamente:

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
clima laboral	Mecanismos de mejora en el clima laboral	Establecimiento y adopción de medidas que permitan mejorar la percepción de la encuesta de satisfacción del equipo de trabajo, respecto de la claridad en sus funciones, liderazgo por parte del subdirector...	30
evaluación de desempeño	Procedimiento para la evaluación de desempeño, concertación de objetivos, cargue de evidencias, comisión evaluadora...	Conocer y manejar el aplicativo de evaluación de desempeño, para el rápido, oportuno y correcto cargue del proceso de evaluación de desempeño a la plataforma de EDL	15
Planeación por resultados	Capacitación de planeación por resultados para el	Con la puesta en marcha de la política integral de salud ambiental, la	30

	equipo de trabajo que permita identificar prioridades, población, territorios e indicadores de monitoreo y seguimiento, para el logro de las metas y resultados planteados por la subdirección.	formulación del Plan Decenal de salud Pública 2022 -2031, se hace necesario establecer las metas y resultados en salud, que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida y de la salud de los colombianos, identificando los indicadores de monitoreo y seguimiento.	
Liderazgo	Tips de liderazgo, motivación de los equipos de trabajo, incentivos no económicos	Con el propósito de mejorar el clima organizacional, la percepción del desempeño de la Subdirección considero necesario mejorar las destrezas, habilidades y capacidades del subdirector, coordinadores, referentes técnicos y equipo de trabajo de la Subdirección	30

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Enfoques	Enfoque de género, enfoque de curso de vida, enfoque étnico	Para la formulación de política, es necesario la articulación de las otras dependencias del ministerio que tienen como función los temas referenciados. Conocer el alcance e implementación que den respuesta a cada enfoque, permitirá seguir avanzando el desarrollo de las acciones que se realizan desde la salud ambiental	30
Tecnologías interactivas	Aplicaciones interactivas para trabajo virtual, como aplicaciones	para el desarrollo del proceso capacidades del talento humano del orden nacional como territorial, mediante asistencias técnicas y	8



	para infografías dinámicas, actividades dinámicas, encuestas, formularios, etc.	reuniones virtuales se hace necesario identificar las diferentes aplicaciones y herramientas para fortalecer este proceso.	
Aplicaciones de análisis de datos	Power - BI	La importancia de contar con herramientas que permitan visualizaciones interactivas para crear informes y paneles, y la toma de decisiones.	10

- La Coordinadora Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ing. ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ [aquemba@Minsalud.gov.co](mailto:aquemba@Minsalud.gov.co), mediante correo del 01 diciembre de 2021:

Comité de Convivencia: Diplomado en gestión del comité de convivencia laboral, planeación, elaboración de informes del comité e indicadores

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Curso 50 horas con el SENA, planeación, elaboración de informes del comité e indicadores

Se sugiere para el personal del Ministerio un Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el grupo de SST: Redacción, Excel básico, diseño de indicadores de gestión

- La Jefe Oficina de Control Interno, doctora SANDRA LILIANA SILVA CORDERO [ssilva@minsalud.gov.co](mailto:ssilva@minsalud.gov.co), mediante correo del 19 de octubre de 2021

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Indicadores	Como formular Indicadores de Gestion incluyendo los de SINERGIA	Según las revisiones efectuadas por la OCI , hay que fortalecer el tema en cómo se generan indicadores que generan valor y que se pueda identificar claramente que se	Todos los funcionarios



		quiere medir	
Riesgos de Gestion	Como formular los riesgos por cada proceso	Cambio de Normatividad del DAFP y por el análisis que efectúa la OCI anualmente se han identificado falencias en este tema.	Todos los procesos
Riesgos de Corrupción	Como formular los riesgos por cada proceso	Por las revisiones cuatrimestral que se desarrollan en la OCI, se han encontrado procesos que no tiene identificados estos riesgos y el cambio que desde Transparencia se va a realizar a este tema	Todos los procesos
Elaboración de Planes de Mejoramiento	Como formular los planes de mejoramiento después de los procesos de auditorías tanto internas como externas	En la revisión semestral que realiza la oficina , nos hemos podido dar cuenta que todavía no se tiene como destreza formular las acciones efectivas que puedan subsanar la causa que ocasiono el hallazgo	Todos los procesos
Seguimiento a Proyectos de Inversión	Realizar adecuadamente los seguimientos a los proyectos	Se realizó seguimiento a dos proyectos de inversión desde la OCI y la trazabilidad de estos seguimientos no está definida	Procesos que desarrollen procesos de Inversión
Seguimiento al	Realizar	Por la auditoria	Procesos que



Presupuesto asignado para transferencias	adecuadamente la entrega de recursos y el adecuado seguimiento dejando la trazabilidad de todas las acciones realizadas, así como lo de reintegros	tanto interna como externa nos dejó hallazgos sobre el tema	realicen transferencias
Auditoria de Gestion basada en Riesgos	Auditoria	La normatividad sugiere que los auditores deben capacitarse anualmente	OCI
Curso de Redacción	Redacción	La OCI ha identificado que los documentos no están formulados en un lenguaje claro y la norma de Transparencia lo exige para los documentos que están publicados en la WEB	Todos

- La Oficina de Promoción Social, Carlos Andrés Orjuela Chavez, mediante correo del 26 de octubre de 2021.

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Orfeo básico y avanzado	Actualizaciones de la herramienta, memorando electrónico, entre otros.	La herramienta ORFEO ha realizado algunos ajustes y actualizaciones que son importantes conocerlas.	
Comunicación	Habla y escucha, comunicación escrita y verbal, comunicación asertiva, generación de	La comunicación es un elemento de las relaciones humanas trascendental incluida	



	instrucciones, etc.	la comunicación en el trabajo	
Salud y Género	Módulo 1. Contextualización	La Política Pública de Mujer y Equidad de Género contempla como parte del fortalecimiento institucional la necesidad del desarrollo de procesos de fortalecimiento de capacidades en el tema, para la disminución de las brechas de género en el sector salud.	Todo el personal del MSPS y entidades adscritas
Comunicación	Comunicación efectiva y asertiva	Clima organizacional	
Comunicación	Manejo efectivo de reuniones		
Orfeo básico y avanzado	Actualizaciones de la herramienta, memorando electrónico, entre otros.	La herramienta ORFEO ha realizado algunos ajustes y actualizaciones que son importantes conocerlas.	
Comunicación	Habla y escucha, comunicación escrita y verbal, comunicación asertiva, generación de instrucciones, etc.	La comunicación es un elemento de las relaciones humanas trascendental incluida la comunicación en el trabajo	Todo el personal del MSPS y entidades adscritas
Salud y Género	Módulo 1. Contextualización	La Política Pública de Mujer y Equidad de Género contempla como parte del fortalecimiento institucional la necesidad del desarrollo de	



		procesos de fortalecimiento de capacidades en el tema, para la disminución de las brechas de género en el sector salud.	
Comunicación	Comunicación efectiva y asertiva	Clima organizacional	
Comunicación	Manejo efectivo de reuniones		
Planeación Estratégica	Cuadro de Mando Integral Análisis de Brechas Definición Objetivos estratégicos Formulación Indicadores trazadores Ruta crítica Mecanismos y herramientas de seguimiento y monitoreo	Se constituye en un aprendizaje necesario para fortalecer las competencias en la planeación de las acciones que lidera la Oficina de Promoción Social y en particular el grupo de Asistencia y Reparación a Víctimas	22
Ofimática avanzada	Power Bi Excel avanzado Presentaciones Gráficas Drives y gestión de almacenamiento compartido	Se hace necesario fortalecer las competencias y manejo de técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas para optimizar, automatizar, mejorar tareas y procedimientos relacionados.	22
Archivística	Marco normativo	Dado el flujo de información, las	22



	<p>Gestión documental</p> <p>Instrumentos archivísticos</p> <p>Conformación y disposición Archivos Derechos Humanos</p>	<p>evidencias de la gestión de la atención a víctimas del conflicto armado y las consideraciones frente a archivos de derechos humanos, se requiere fortalecer las competencias para el adecuado abordaje y gestión del archivo</p>	
<p>Modelo Integrado de gestión Institucional</p>	<p>Sistema Integrado de gestión y sus componentes</p>	<p>Se constituye en un proceso de inducción y reinducción para optimizar los procesos y apropiar la política de calidad en toda la gestión institucional</p>	<p>22</p>
<p>Seguridad en terreno</p>	<p>Evaluación de vulnerabilidad, amenazas y riesgos</p> <p>Planificación estrategia de seguridad: (planes de contingencia, gestión de incidentes críticos, gestión de información)</p> <p>Ruta de gestión y atención de casos</p>	<p>Los procesos de asistencia técnica y acompañamiento y seguimiento en terreno por parte de los profesionales del equipo, demandan atender eventuales riesgos que por situaciones de orden público, desastres naturales y otros factores puedan afectar la integridad del talento humano que desarrolla estas actividades.</p>	<p>22</p>
<p>Enfoque diferencial, de Género e Interseccional</p>	<p>Conceptos</p> <p>Método de análisis</p> <p>Orientaciones para la</p>	<p>Fortalecer las competencias de los profesionales en la apropiación y abordaje del enfoque</p>	<p>22</p>



	acción	diferencial y de género en los procesos que se lideran al interior de la Oficina de Promoción Social	
	Seguimiento y monitoreo de su aplicación		

- La Subdirectora de Salud Nutricional, Alimentos y Bebidas, doctora Elisa María Cadena Gaona [ecadena@minsalud.gov.co](mailto:ecadena@minsalud.gov.co), mediante correo del 21 de octubre de 2021

Tema (s) requerido (s) de capacitación	Contenidos temáticos del tema	Breve justificación de la necesidad	Cantidad de personas objetivo
Competencias comportamentales en el marco de la EDL	Como adquirir soportar y evaluar competencias comportamentales	Es un punto algo subjetivo para poder desarrollar y se debe generar mayores capacidades en todo el grupo de trabajo.	11 profesionales entre planta
Producción de documentos para presentar resultados en salud	Como construir y definir contenido con base a quien va dirigida la información y lo que se quiere presentar	Es una herramienta básica para divulgar resultados de las acciones desarrolladas en las áreas técnicas acorde a los establecido en el sistema de calidad.	11 profesionales entre planta y 11 contrato
Estrategias de trabajo en equipo	Herramientas que propendan por fortalecer la comunicación asertiva, estrategias de comunicación, resolución de conflictos, entre otros aspectos.	El trabajo en equipo se constituye en una necesidad para fortalecer el trabajo sectorial e intersectorial que desarrolla nuestra Subdirección.	11 profesionales de planta y 11 contratistas.
Taller de evaluación		La evaluación de	11 profesionales



de políticas públicas (PP)	Principios de evaluación de PP y estrategias de implementación.	PP son insumo para estimar el impacto y efectividad de las políticas definidas por parte de nuestra entidad.	de planta y 11 contratistas.
Taller de comunicación	Elementos de oratoria y presentación de información técnico-científica.	Necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas generando capacidades de vocería técnica.	11 profesionales de planta y 11 contratistas.

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación serán tenidos en cuenta individualmente o como subtema dentro de los contenidos de las capacitaciones, del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud.

- Como segunda medida para identificar necesidades internas de capacitación, se aplicó una encuesta integral del Programa *Entorno laboral Saludable Sostenible*, virtual, publicada al 100% deservidores públicos y contratistas, a través de *El Saludable*, dentro de la que se encontraban también las preguntas para identificar necesidades de Formación y Capacitación, así:

<https://intranet.minsalud.gov.co/Actualizate/Boletininterno/Boletin-interno-612.aspx>

Entorno Laboral Saludable y Sostenible

**Queremos que construyas con nosotros un entorno laboral saludable y sostenible**

La Subdirección de Gestión del Talento Humano **te invita a diligenciar la encuesta diagnóstica de necesidades de las estrategias** que lo integran: Hábitos saludables, Ministerio en familia, Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos, Formación y Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Planeta saludable y componente de integridad y transparencia.

**Clic aquí**

**¡Tu opinión es muy importante para nosotros!**



<https://intranet.minsalud.gov.co/Ministeriosaludable/Actividades-ELS/Paginas/Encuesta de necesidades de bienestar.aspx>



Encuesta de necesidad

¿Cuál(es)?

- Preparación pre pensionados ¿Que tipo de actividad sugiera?
- Charlas informativas sobre el trámite pensional
- Conferencias Motivacionales
- Actividad de Integración /Salida Recreativa
- Otra (s)

¿Cuál(es)?

¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar para mejorar la gestión?

Estrategia de formación y capacitación

COMPETENCIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Capacitación que requiere según su manual de funciones

Capacitación que requiere como equipo o grupo de trabajo

Capacitación que requiere para solucionar una problemática de sus dependencias

Capacitación que requiere originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño

Capacitación que requiere para su empleo, por obligación legal, reglamentaria o normativa

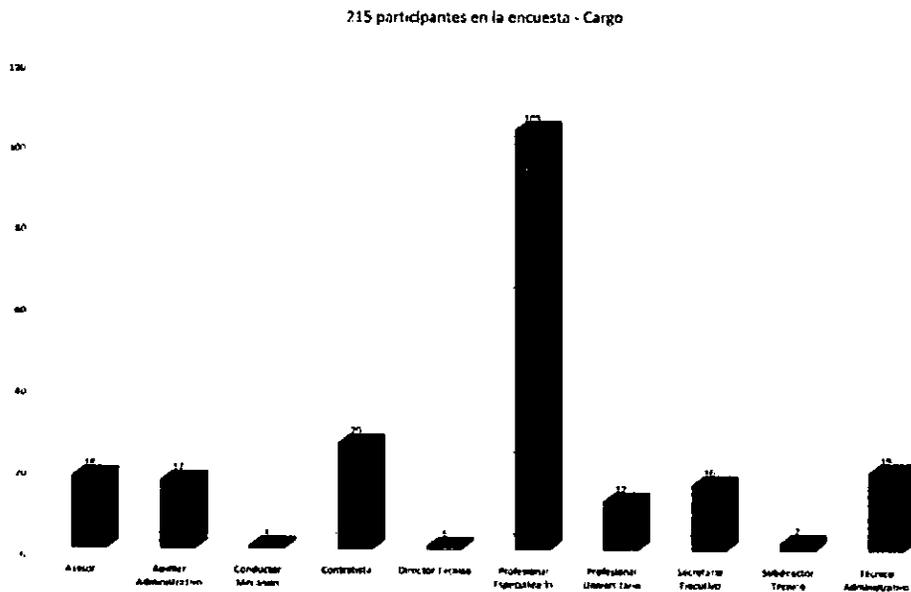
¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Capacitación para mejorar la gestión?

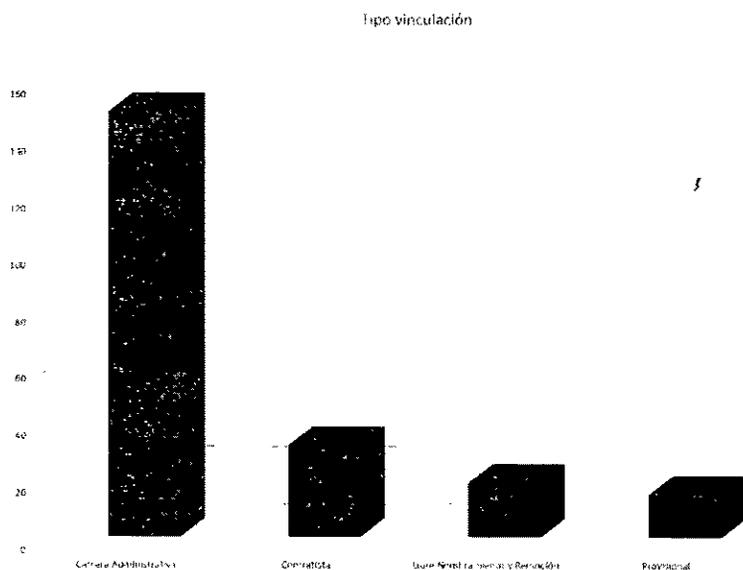
Califique las siguientes preguntas de 5 a 1 siendo 5 el valor más alto

¿Cómo calificaría su participación en las actividades de formación y capacitación del Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo?

5 4 3 2 1

Esta encuesta fue respondida entre el 11 de octubre al 30 de noviembre de 2021, así:





Los siguientes son los resultados de diligenciamiento de la encuesta, respecto de las preguntas abajo relacionadas. Por ser preguntas abiertas, para el análisis de respuestas, se realizó una categorización, en la cual cada una de las necesidades relacionadas, se agrupó en un tema general, para así dar un orden estadístico.

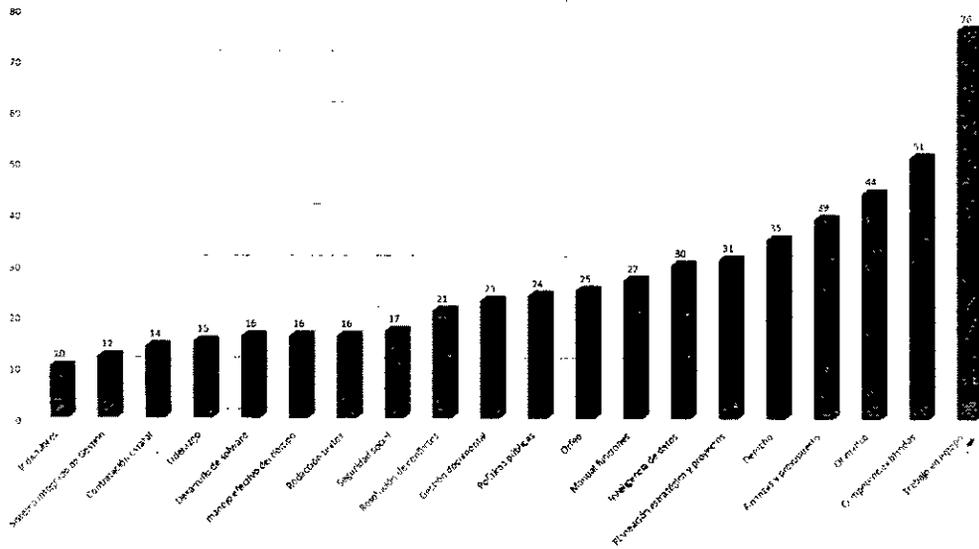
**Preguntas Encuesta:**

- a. Capacitación que requiere según su manual de funciones
- b. Capacitación que requiere como equipo o grupo de trabajo
- c. Capacitación que requiere para solucionar una problemática de su dependencia
- d. Capacitación que requiere originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño
- e. Capacitación que requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa
- f. ¿Qué otras sugerencias tiene en materia de capacitación para mejorar la gestión?

**Resultados de las necesidades de capacitación expresadas en la Encuesta:**



Necesidades capacitación interna - Encuesta TOP



Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación producto de la encuesta, serán priorizados y tenidos en cuenta individualmente dentro de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor solicitud presentan en la entidad.

Las siguientes necesidades de capacitación, presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, no serán priorizadas de incluir en el PIC 2022. Sin embargo, si se observa relación con alguna de las capacitaciones anteriormente priorizadas, se podrían incluir como subtema de alguna de estas.

Ahora bien, es importante resaltar que dentro de los contenidos de inducción y reinducción institucional ya existen contenidos como estos que no son priorizados para el PIC.

Otras necesidades internas sin mayor puntuación en encuesta

Administración pública	2	Idiomas	3	Riesgo psicosocial	2
Ambiental	7	Inducción y reintegración	3	Riesgos	3
Asistencias técnicas	2	Innovación	2	Salud ambiental	1
Atención al usuario	8	Integridad	1	Salud mental	3
Atención primaria en salud	1	Investigación	2	salud pública	6
Auditoría	4	Lenguaje claro	1	saneamiento de Bienes	1
Bienestar	1	Manejo en cefiti	1	saneamiento de bienes muebles e in	3
Bienestar y Felicidad	1	Metodologías de trabajo efectivo	1	SECOPI	1
Brigada Emergencias	1	Mindfulness	2	SECOPPII	1
Clima Organizacional	3	MIPRES	1	Seguridad de la información	2
Control interno	3	Modelación matemática para evaluar	1	seguridad digital	3
Convivencia laboral	6	MIF	1	Seguridad vial	1
Correspondencia	2	Nómina	1	Seguridad y Salud en el Trabajo	7
Cubos SISPRO	1	Norma ISO39007	1	SIGEP	1
Decreto 780 del 2016	1	normatividad sanitaria	1	SIF	6
Derecho	1	Objetivos de Desarrollo Sostenible	1	Simplificación de trámites	1
Derechos humanos	1	olímpica	3	SIREC	1
Derechos y Deberes servidor público	1	orientación a resultados	2	Sistemas de información geográfica	4
Dispositivos médicos	1	Participación ciudadana	3	Siata	1
evaluación desempeño laboral	4	Participación ciudadana	1	Supervisión contratos	3
Farmacéutica	1	Presentaciones efectivas	4	Tácticas de negociación	1
Formulación proyectos de ley	1	Procesos y procedimientos	2	Tecnología	4
Gestión conocimiento	2	Protección datos personales	1	Tecnología de seguridad	1
Gestión del Conocimiento	4	redacción de proyectos de ley	2	Tecnologías en Salud	1
Gestión del Talento Humano	7	Redacción de textos	7	Tecnologías sanitarias	7
Gestión Intersectorial	3	Redacción legislativa y normatividad	1	transparencia	4
Gobierno Digital	1	Regulación y producción de biológico	1	Workshop de Azure Devops	2

Con base en las necesidades internas y externas que se han presentado, a continuación se presenta el siguiente Plan de Trabajo 2022, mediante el cual se ejecutarán las capacitaciones en la entidad.



### 7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (PLAN DE TRABAJO)

Objetivo		MITAS	TEMA CAPACITACIÓN	Responsable ejecución	Población objetivo	Justificación Necesidad	Inicio	Fin	Indicador	Impacto	Alcance	Costo	Estado	Observaciones
<p>Formar al Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social mediante capacitación Inicial y Gestión del Conocimiento, con el fin de desarrollar las competencias, fortalecer el aprendizaje, mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y generar valor público que trascienda a la comunidad en general y sus familias</p> <p>Lograr una eficacia en el aprendizaje igual o mayor al 85%</p>			Inducción	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	Decreto 1567 de 1998								
			Competencias Comportamentales: Programa de formación y actualización de liderazgo para Directivos según PRC 2010-2013 y Coaching	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud y PRC 2010-2013								
			Competencias / habilidades para las relaciones laborales efectivas	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Trabajo en equipo	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Política de servicio al ciudadano	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Gestión de calidad	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Diseño y redacción de documentos	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Bilingüismo (Inglés)	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DAP								
			Informática y Ofimática	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Desarrollo de software	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Tecnologías de información y comunicación	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Planeación Estratégica y Políticas Públicas	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			MaAeting digital	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Gestión Documental	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Seguridad digital y de la información	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Generación, procesamiento, reposo o difusión de información estadística	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Genero	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Curso lenguaje claro DNP	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	FURAG								
			Efectividad laboral (Presentaciones efectivas, manejo efectivo del tiempo)	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Biotica	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Sistema de Información geográfica y cartografía digital (Software libre QGIS, aplicado a salud)	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Manejo de Etnias	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Evaluación del Desempeño Laboral	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Gestión de riesgos	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Finanzas	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			OPED	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Manual de Fundones	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Resolución de Conflictos - RASCI	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud								
			Perfe Educativa	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	Actividades EISS								
			Proceso de empresa por cambio de gobierno	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión									
			Gestión del cambio	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión									
		Integridad en el servicio público	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	LEY 2016 DE 2010									
		Gestión del Conocimiento, innovación y transferencia de conocimiento	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	Plan Nat FyC									
		Gestión racional de recursos ambientales: Agua, energía y materias primas	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Conflicto intereses	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	MPP									
		Notex	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	Actividades EISS									
		Curso MIPG	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	MPP - DAP									
		Reinducción SCSST	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		CAPACITACION AL COPASST	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Capacitación Norma ISO 39003 (Seguridad vial)	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Plan estratégico de seguridad vial	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Curso altura avanzado Brigada Emergencias	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Entrenamiento brigada emergencias	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Intervención Clima laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Pruebas técnicas prácticas para los conductores de ascensor a lo establecido en la Resolución 1565 de 2014	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Procedos Jurídicos y alcance del Comité de Convivencia Laboral	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									
		Curso Seguridad y Salud en el Trabajo 50 horas	Equipo FyC	Personas nuevas: Nacional y Gestión	DX Necesidades Minsalud									



### 8. EFICACIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se determinará que fue eficaz la ejecución del PIC a partir del resultado promediado igual o superior a 76% en la aplicación de las siguientes variables: CUMPLIMIENTO, SATISFACCIÓN E IMPACTO.

#### A. CUMPLIMIENTO

		<b>PROCESO</b>	MEJORA CONTINUA		<b>Código</b>	MACF03											
		<b>Formato</b>	Hoja de vida del indicador		<b>Versión</b>	01											
<b>DATOS BÁSICOS</b>																	
<b>NOMBRE DEL INDICADOR:</b>		Cumplimiento de las actividades de la Estrategia Formación y Capacitación															
<b>PROCESO ASOCIADO:</b>		GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															
<b>RESPONSABLE DEL INDICADOR:</b>		Subdirectora de Gestión del Talento Humano															
<b>TIPO DE INDICADOR:</b>		EFICACIA	EFICIENCIA	EFECTIVIDAD													
		X															
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>		Semestral															
<b>IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>																	
<b>FÓRMULA DEL INDICADOR:</b>				<b>FUENTE DE INFORMACIÓN:</b>													
$(A/B) \times 100$				Informe de Gestión Subcorriente Integrado de Gestión													
				Total de capacitaciones programadas en el año													
		<b>META:</b>		95%													
		<b>RESULTADO ACUMULADO:</b>		X	<b>RESULTADO NO ACUMULADO:</b>												
<b>RELACIÓN DE VARIABLES:</b>		<b>VAR.</b>	<b>NOMBRE DE LA VARIABLE:</b>		<b>RANGOS DE GESTIÓN:</b>												
		A	Total acumulado de capacitaciones ejecutadas en el		BUENO	MÍNIMO	MÁXIMO										
		B	Total acumulado de capacitaciones programadas en		REGULAR	50,00%	75,90%										
<b>OBSERVACIONES:</b>				DEFICIENTE	0,00%	49,90%											
<b>SEGUIMIENTO Y REPORTE</b>																	
<b>PERIODO:</b>		<b>NÚMERADOR:</b>	<b>DENOMINADOR:</b>	<b>RESULTADO:</b>	<b>ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL INDICADOR:</b>												
1	Primer Semestre	0	0	-													
2	Segundo Semestre	0	0	-													
3				-													
4				-													
<b>GRÁFICA</b>																	
<table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for the Graph</caption> <thead> <tr> <th>Periodo de Tiempo</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>								Periodo de Tiempo	Resultado	1	1.0	2	1.0	3	0.0	4	0.0
Periodo de Tiempo	Resultado																
1	1.0																
2	1.0																
3	0.0																
4	0.0																



### B. SATISFACCIÓN

		<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			<b>Código</b>	<b>GTHF05</b>
		<b>Formato</b>	<b>Evaluación de Capacitación</b>			<b>Versión</b>	<b>1</b>
Fecha: _____		Hora Inicio: _____		Hora Finalización: _____			
Facilitador: _____		Lugar: _____					
Participante: _____							
Nombre de la capacitación: _____							
Objetivo: Valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la capacitación.							
Instrucciones: Marque con una x la opción más adecuada teniendo en cuenta que 1 es la calificación mínima y 5 la más alta:							
Le agradecemos responder en forma completa y sincera el presente cuestionario:							
<b>TEMA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Adquirió los conocimientos, habilidades o destrezas señaladas en el objetivo del curso						
2	Los temas vistos durante la capacitación corresponden a los programados						
3	Considera que el curso estuvo relacionado con sus intereses y expectativas						
4	Los contenidos abordados durante el curso son aplicables en su trabajo						
<b>FACILITADOR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
5	El expositor planteó claramente los objetivos de la capacitación.						
6	El dominio de los temas por parte del expositor						
7	La metodología utilizada (dinámicas y materiales de apoyo de aprendizaje y sensibilización)						
8	La retroalimentación y solución de dudas por parte del expositor						
9	Fomentó el interés y la participación de los participantes						
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
10	El lugar donde se realizó el curso fue apropiado						
11	El material de apoyo facilitó el desarrollo del curso						
12	La distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos.						
13	El horario se cumplió de acuerdo a lo establecido?						
<b>OBSERVACIONES:</b>							
13 ¿Qué sugerencias o recomendaciones daría para mejorar?							
_____							
_____							
14 ¿Qué otros temas le gustaría que se trataran?							
_____							
_____							



### C. IMPACTO

	La salud es de todos	Minsalud	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				<b>Código</b>	GTHF26
			<b>Formato</b>	Evaluación de Impacto de Capacitaciones				<b>Versión</b>	02
<p>ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO (En conjunto con el jefe) TRES MESES DESPUÉS DE REALIZADA LA CAPACITACIÓN PARA MEDIR LA EFICACIA POSTERIOR DE LA MISMA.</p> <p>La evaluación de Impacto tiene como propósito determinar si la capacitación produjo los efectos deseados en los participantes y en la entidad; obtener una estimación cuantitativa de estos beneficios y evaluar si ellos son o no atribuibles a los objetivos de la actividad.</p>									
Tema:					Fecha:				
Dependencia:					Correo:				
<p>Califique de 1 a 5, donde 1 es el menor puntaje o en desacuerdo y 5 es el mejor puntaje o totalmente de acuerdo.</p>									
<b>CRITERIOS</b>									
<b>FASE DE TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN EN EL PROCESO</b>									
¿Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias según el objetivo del curso era?					1	2	3	4	5
¿Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias según el objetivo del curso es?									
¿Socializó a algunos integrantes de su equipo los aprendizajes significativos?									
¿Ha ejecutado actividades en las que aplique lo aprendido?									
¿Ha realizado implementaciones o innovaciones a partir del conocimiento adquirido?									
¿Se puede asegurar que el desempeño laboral relacionado con lo aprendido, es mayor?									
Describa al menos una evidencia que demuestre la aplicación de los aprendizajes									
<b>FASE DE RESULTADOS y RETORNO DE INVERSIÓN</b>									
¿Percebe una disminución de quejas, demoras, retrasos frente al desarrollo habitual de funciones, a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación?									
¿Las actividades relacionadas con los aprendizajes han incrementado su desarrollo y evolución laboral?									
¿La capacitación aportó herramientas para dar solución a problemas concretos del proceso?									
¿A partir de la capacitación recibida está más motivado (a) y comprometido (a) con sus funciones?									
Firma Servidor Público					Firma Jefe				
Nombre:					Nombre:				
No. Cédula					No. Cédula				
Cargo:					Cargo:				
<b>CRITERIOS A SER VALORADOS EXCLUSIVAMENTE POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.</b>									
<b>CRITERIOS</b>									
<b>FASE DE PLANEACIÓN</b>									
¿El tema fue ajustado a la necesidad o interés de aprendizaje específico que se requiere en el Ministerio?					1	2	3	4	5
¿Se realizó evaluación inicial de conocimientos a los participantes?									
¿Se realizó evaluación final de conocimientos a los participantes, que permita comparar el cierre de brechas de conocimiento?									