



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2025



PIC 2025

Subdirección de Gestión del Talento Humano

MARCELA ALEJANDRA ÁLVAREZ RODRÍGUEZ
Subdirectora de Gestión del Talento Humano (E)

Revisó:
Herson Parra Rojas
Coordinador de Bienestar y Desarrollo

Elaboró: Grupo de Bienestar y Desarrollo

Bogotá D.C, 24 enero 2025



Tabla de contenido

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**
- 4. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES Y MARCOS DE REFERENCIA**
- 5. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PIC**
- 6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
- 7. CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES**
- 8. PLAN DE ACCIÓN Y DISPOSICIONES FINALES**



1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social para el 2025 formuló el Plan Institucional de Capacitación PIC del Sector Salud y Protección Social.

Para crear este documento se tomó como fuente principal el Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP 2023 - 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 aptitudes para el mejoramiento de su desempeño.

Sus ejes temáticos son:

- Paz total, Memoria y Derechos Humanos
- Territorio, Vida y Ambiente
- Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Transformación Digital y Cibercultura
- Probidad, Ética e identidad de lo público
- Habilidades y Competencias

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 (as) Públicos (as) de estas entidades, a través de capacitaciones producto de una identificación de Necesidades de Aprendizaje.

Finalmente, este plan atiende las necesidades particulares expresadas por los Servidores (as) Públicos (as) y demás colaboradores del Ministerio de



Salud y Protección Social, en el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas y realidades 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."*

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, documento guía del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, en el cual están contemplados los lineamientos generales de la capacitación desde sus ejes temáticos, sugeridos por las diferentes herramientas diagnósticas y los análisis de sus resultados.

A continuación, se presentan la Misión y la Visión Ver: Páginas – Institucional (Ver: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Paginas/mision-vision-principios.aspx>) y los Objetivos estratégicos de la "Plataforma Estratégica 2023 – 2026" (Ver: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/DSector/Paginas/plan-estrategico.aspx>) y la Política de Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social (Ver: <https://intranet.minsalud.gov.co/Ministeriosaludable/Paginas/home.aspx>), frente a los cuales el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social debe guardar coherencia y seguir sus lineamientos esenciales:



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 estratégicos de la "Plataforma Estratégica 2023 – 2026", los cuales actualmente se encuentran en construcción y actualización al interior de la Entidad:

1. Estructurar, regular e implementar la prestación de servicios de salud y el sistema integral de calidad en salud.
2. Avanzar en los procesos de laboralización con estabilidad, formalización, dignificación, formación permanente y protección de la salud en el trabajo.
3. Garantizar acceso oportuno a los medicamentos y tecnología a todos los habitantes del territorio nacional.



4. Construir un Sistema Único Nacional de Información en Salud.
5. Fortalecer las capacidades institucionales y financieras del sector salud.
6. Recuperar y fortalecer la red pública hospitalaria.
7. Fortalecer la sostenibilidad financiera del sistema salud en el pago, giro directo y la restitución de los recursos.

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

Se han establecido los siguientes objetivos, generales y específicos para la presente vigencia, buscando desarrollar las competencias comportamentales, las habilidades y la mejora en el desempeño laboral.



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, la calidad en los servicios que se ofrecen y generar valor público que trascienda en la comunidad en general y sus familias, que permita el mejoramiento continuo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Brindar los lineamientos en el presente PIC para la ejecución de acciones de capacitación eficaces.
2. Gestionar y fortalecer las competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, con el fin de lograr una gestión institucional exitosa.
3. Elevar el nivel de conocimientos en los participantes de las actividades de capacitación, con el fin de fortalecer los procesos y asegurar una aplicación en sus áreas laborales y de competencia.
4. Contribuir con el desarrollo profesional y personal de los servidores (as) públicos (as) en el marco de las funciones, los procesos y afines de sus roles y cargos, asegurando resultados en su gestión.

4. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES Y MARCOS DE REFERENCIA

De acuerdo con lo establecido en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se presentan las definiciones que sustentan y orientan la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos establecidos:



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 andragógica, 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/>).

CAPACITACIÓN: El Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como: *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. 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)

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"*.



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"*.

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

PROFESIONALIZACIÓN: El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 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"*.

REINDUCCIÓN: El Decreto Ley 1567 de 1998 define: *"Proceso formativo 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"*.

5. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PIC



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

La inducción en Minsalud se desarrollará de manera virtual y presencial, 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:

- 1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.*
- 2. Familiarizar el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*



5. *Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad". (Decreto 1567 de 1998).*

Por lo anterior, se tendrá un momento de bienvenida e Inducción en modalidad presencial, en el que se presentarán los temas relevantes desde las Estrategias del Programa de Talento Humano – *"Entorno Laboral Saludable Sostenible"*.

En simultánea, los (as) servidores (as) públicos nuevos (as) en la entidad, deberán adelantar este proceso educativo mediante la plataforma virtual autogestionada (Ver: <https://intranet.minsalud.gov.co/Ministeriosaludable/Paginas/Induccion.aspx>). De esta manera, aprenderán sobre los temas previstos por la entidad, presentados dentro de los siguientes módulos:

Inicio Nosotros Normativa Entorno laboral saludable Sistema integrado SIG Así estamos en PQRSO Comunicaciones Noticias

Programa de inducción y reinducción virtual

Evaluación de la gestión Introducción inducción

Funciones minsalud Estructura del estado

Normograma Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Organizaciones Sindicales Sistema integrado de gestión minsalud

Anticorrupción Valores, deberes y derechos

Controldoc Entorno laboral saludable

Gerentes públicos

Ministerio de Salud y Protección Social
Cra. 13 # 32 - 76 Bogotá D.C.
601133050000
Última actualización
Política de privacidad y condiciones de uso Copyright 2015

¡Bienvenidos a nuestra SaludNet!

¿Quieres que publiquemos algún tipo de contenido en nuestra intranet? Envíanos un correo a

Inducción Institucional Minsalud

Teniendo en cuenta la negociación sindical 2023, se acordó frente al punto 16 del pliego lo siguiente: ESPACIOS DE SOCIALIZACIÓN SINDICAL. *"Incluir en el plan de inducción y reinducción del Ministerio, un espacio*



para que las ORGANIZACIONES SINDICALES puedan exponer a los funcionarios los diferentes sindicatos existentes en el Ministerio y promover el derecho constitucional a la libre asociación estipulado en el artículo 39 de la Constitución Política, para lo cual la administración adelantará las gestiones con el grupo de comunicaciones para que este espacio sea efectivo”.

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

1. Servidores públicos de planta: Carta mediante la cual se hace la presentación formal de los servidores a su jefe inmediato, suscrita por el/la Subdirector (a) de Gestión del Talento Humano de la entidad.
2. Informar en la carta que, deberá adelantar la inducción institucional virtual con aprendizaje autogestionado, que le permite, programarse y a su ritmo, iniciando inmediatamente ingresa a la entidad.
3. Los gerentes públicos (Directores, Subdirectores y Jefes,) deberán realizar adicional la inducción a Gerentes Públicos, directiva determinada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
4. A inicios de cada mes, se realizará una revisión con base en el archivo actualizado de planta del personal, con el objetivo de establecer el estado de cumplimiento de la inducción, cuando así se requiera, del personal que ingresa a carrera administrativa, provisionalidad, libre remoción y nombramiento y encargos temporales, cada caso especificando si el rol lo amerita o por la condición especial del rol. Se enviará correo electrónico para confirmar el ejercicio de la inducción.



5. Se realizará un seguimiento al final de cada mes para revisar si las personas a quienes se envió el mensaje de realización, dieron cumplimiento al proceso de inducción.

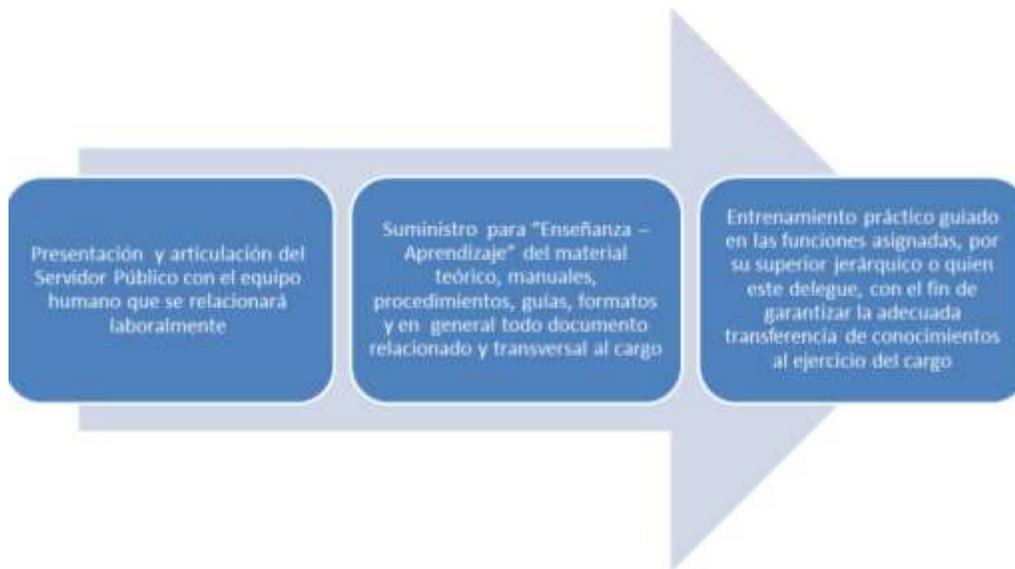
El entrenamiento en Minsalud se desarrollará, así:

La persona nueva en la entidad, en simultánea al proceso de inducción, realizará el entrenamiento que la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública 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 imagen:





Elaboración propia: Herson Parra Rojas

Importante tener en cuenta:

1. Se revisarán las bases de datos suministradas por el Grupo de Planta de personal al inicio de cada mes.
2. Se enviará correo electrónico para asegurar el desarrollo del entrenamiento, tanto al líder de la dependencia como a la persona que ingresa en el nuevo rol.
3. Se entregará un recurso didáctico para que las personas puedan desarrollar su escenario de entrenamiento.
4. Se realizará un seguimiento al final de cada mes para revisar el estado del cumplimiento del proceso.



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

¿Qué es la Reinducción?: "Proceso que 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:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. 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.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. 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.



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

Lo anterior tendrá relación con lo acordado en la negociación sindical 2023, en la que se estableció frente al punto 16 del pliego lo siguiente: ESPACIOS DE SOCIALIZACIÓN SINDICAL. *"Incluir en el plan de inducción y reinducción del Ministerio, un espacio para que las ORGANIZACIONES SINDICALES puedan exponer a los funcionarios los diferentes sindicatos existentes en el Ministerio y promover el derecho constitucional a la libre asociación estipulado en el artículo 39 de la Constitución Política, para lo cual la administración adelantará las gestiones con el grupo de comunicaciones para que este espacio sea efectivo."*

Por lo anterior, solo si se llegara a requerir adelantar una reinducción en 2025 por cambios significativos que lo ameriten, esta sería se realizará teniendo en cuenta el cronograma del plan institucional de capacitación.

La capacitación en Minsalud se desarrollará de manera presencial y/o virtual, y tendrá los objetivos descritos en el artículo 5° del decreto ley 1567 de 1998.

(...) 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 y con base en los lineamientos del Plan de Formación y Capacitación 2023-2030, se deberán tener en cuenta también aspectos como:



Imagen tomada de Freepik.es

1. Utilizar la plantilla institucional de presentaciones PPT, según el manual de imagen de la vigencia actual.
2. Determinar e indicar objetivo (s) de la formación / capacitación. En este punto, se acordarán los objetivos, actividades y modalidades previamente con el (la) o los (as) facilitadores (as) asignados para efectos de hacer



seguimientos y guardar relación con los objetivos institucionales expresos en este plan de capacitación.

3. Realizar la capacitación de forma interactiva, participativa y dinámica.
4. Se dará prioridad a realizar formaciones / capacitaciones, utilizando estrategias andragógicas y pedagógicas: (Actividades grupales, formación experiencial / vivencial, presentaciones visuales y auditivas, entre otras).
5. Utilizar poco texto en la presentación y más apoyos multimedia y/o visuales.
6. Interactuar con los participantes, para mantenerlos activos.
7. Argumentar con fuentes bibliográficas y dar los créditos.
8. Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato GTHF06 Registro asistencia a capacitaciones.
9. Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato GTHF05 Evaluación de capacitación.
10. Cuando las formaciones tienen una duración de 20 horas o más se aplicará posteriormente el formato de GTHF26 Evaluación Impacto Capacitación.
11. En formaciones virtuales, grabar la sesión y alojarla en los repositorios asignados en la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
12. Enviar los anteriores formatos diligenciados físicos o virtuales a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Equipo Formación y Capacitación para alojar los datos y de esta manera hacer seguimiento a indicadores, acciones de mejora y afines.

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



Andragogía: El modelo a seguir de la educación andragógica 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/>).

Aprendizaje experiencial: Como metodología, esta ha tenido un fuerte auge en los campos de la psicología educativa y en ejercicios en los que se busca desarrollar competencias por medio de ejercicios y actividades al aire libre, así como con el cumplimiento del ciclo experiencial, en el que se busca enseñar conceptos aplicables no solo a la vida en general, sino a aspectos específicos como la solución de problemas, liderazgo, entre muchos otros. (*Juan Felipe Builes 2002. El abordaje de la educación experiencial*).

El aprendizaje basado en problemas: El ABP es una didáctica funcional que enseña a solucionar problemas reales y significativos. La finalidad de su acto educativo es la desarrollar habilidades necesarias para resolver problemas en contexto, con un grado importante de significado. (*Fundación Alberto Merani, 2003. Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*).

El aprendizaje basado en proyectos: estrategia que permitirá aplicar las nociones de información y conocimientos directamente sobre el escenario laboral, sus roles y resultados de gestión. (*Fundación Alberto Merani, 2003. Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*)

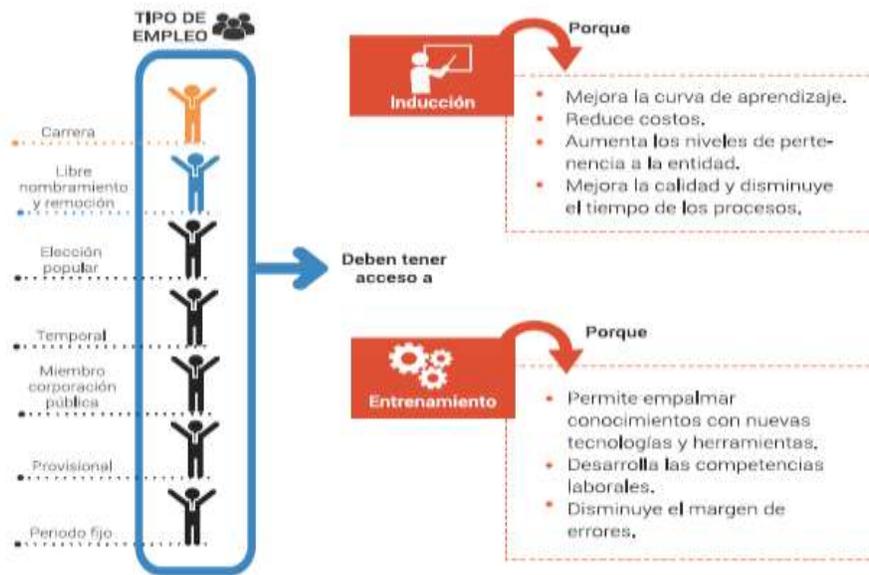
El método de casos: ejercicio complementario que permite representar situaciones problemáticas diversas, de la vida real, en las que se debe estudiar y analizar posibles soluciones para su posterior desarrollo y ejecución. (*Ricardo Ansorena, 1996. 15 pasos para la selección de personal con éxito*).

Debates grupales: Técnica que permite un aprendizaje basado en la confrontación de ideas y la contrastación de enfoques, basando sus

puntos de vista en elementos objetivos, logrando consensos y/o un cambio de perspectiva. (Walter Riso, 2004. *Pensar bien, sentirse bien*).

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 de Capacitación, se deben apreciar de acuerdo con la siguiente imagen, 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
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

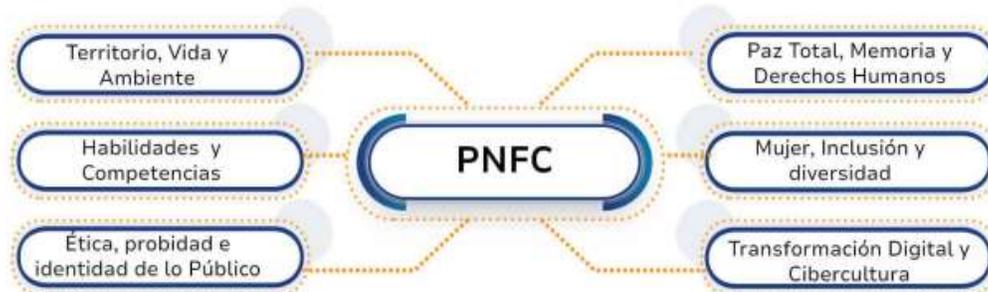
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes 6 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” (...)



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

Según lo anterior, se analizaron las temáticas contenidas en estos ejes, y se determinó priorizar para incluir en el PIC 2025, las siguientes capacitaciones:

1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos

- ✓ Construcción de paz
- ✓ Resolución/mitigación de conflictos

2. Territorio, Vida y Ambiente

- ✓ Cambio climático
- ✓ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial

3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

- ✓ Violencias basadas en género
- ✓ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.

4. Transformación Digital y Cibercultura

- ✓ Apropiación y uso de la tecnología
- ✓ Cibercultura

5. Probidad, Ética e identidad de lo público

- ✓ Participación ciudadana y rendición de cuentas
- ✓ Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción



6. Habilidades y Competencias

- ✓ Competencias comportamentales del decreto 815 de 2018
- ✓ Gestión del desarrollo de las personas

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 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 2023 – 2030: Criterios generales para la definición de los campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos.

(...) En el marco de los objetivos expuestos, en función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención. (...)

- **Gobierno y dispositivos institucionales:** *el Gobierno se define como el Estado en acción y la acción del estado se concreta a través de la planeación, administración, el control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales-organizacionales necesarios para implementarlas.*
- **Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio:** *la acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial –Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.*
- **Ramas del poder público legislativa, judicial, organismos de control y organización electoral:** *además, de los directivos y*



asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y lectoral.

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación enfocado a los Gerentes públicos 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"*

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 – 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 apropiar, aplicar y evaluar:



Valores Minsalud



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

En el marco de la Circular No. 100-003–2024 de función pública cuyo propósito es *“solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz”* enmarcado en el *“Eje número 1”, la paz total, la memoria y los derechos humanos*”. La entidad incluirá dentro del plan institucional de capacitación temas alineados a la paz generando espacios de reflexión y actualización.

Se tendrán en cuenta las jornadas de formación y capacitación que sean emitidas por directivas presidenciales o por gobiernos locales.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE

El Ministerio de Salud y Protección Social contemplará lo establecido 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”.





Necesidades de capacitación Minsalud.

De acuerdo con los diferentes enfoques en cuanto a la recolección, análisis y posterior consolidación de la información, se proponen tres tipos de categorías para la clasificación de las necesidades de capacitación, de acuerdo con su grado de relevancia con los objetivos del PIC, con la prioridad organizacional y también por el grado de misionalidad, es decir, su relación con las funciones y elementos constitutivos, estratégicos y organizacionales del Ministerio. Sin embargo, toda la información obtenida desde los diferentes mecanismos e instrumentos es de suma importancia para los objetivos del presente Plan Institucional y se contemplará en las instancias o en los momentos en que llegasen a ser considerados a través de requerimientos o de acuerdo con los diseños de contenidos de cada escenario de capacitación. En este sentido, se proponen tres tipos de necesidades que ayudan al diseño final de las temáticas del presente PIC 2025:

1. **Necesidades prioritarias:** Son aquellas temáticas de mayor demanda y que obtuvieron indicadores de frecuencia altos en la encuesta diagnóstica de necesidades. Se relacionan con aspectos contemplados en la misión y visión del ministerio, manual de funciones, grupos de trabajo, normatividad institucional, en las actividades laborales en donde se requieren fortalecer las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de los funcionarios. Son necesidades que ayudan a identificar mejoras en el desempeño laboral de los Servidores (as) Públicos (as) y que permiten una mejor adaptación en el entorno laboral encaminados al Fortalecimiento en los planes y metas institucionales, mejora de indicadores y sentido de pertenecía con la entidad.
2. **Necesidades complementarias:** Son el tipo de necesidades que hacen parte también de las diferentes labores y que en ocasiones contemplan aspectos misionales, teniendo como referente que su demanda no es tan alta y cuyas temáticas pueden contemplarse como subtemas o subcategorías que ayudan a consolidar el Plan Institucional de Capacitación.
3. **Necesidades esporádicas/residuales:** Son solicitudes que responden a visiones particulares de una dependencia, donde la demanda



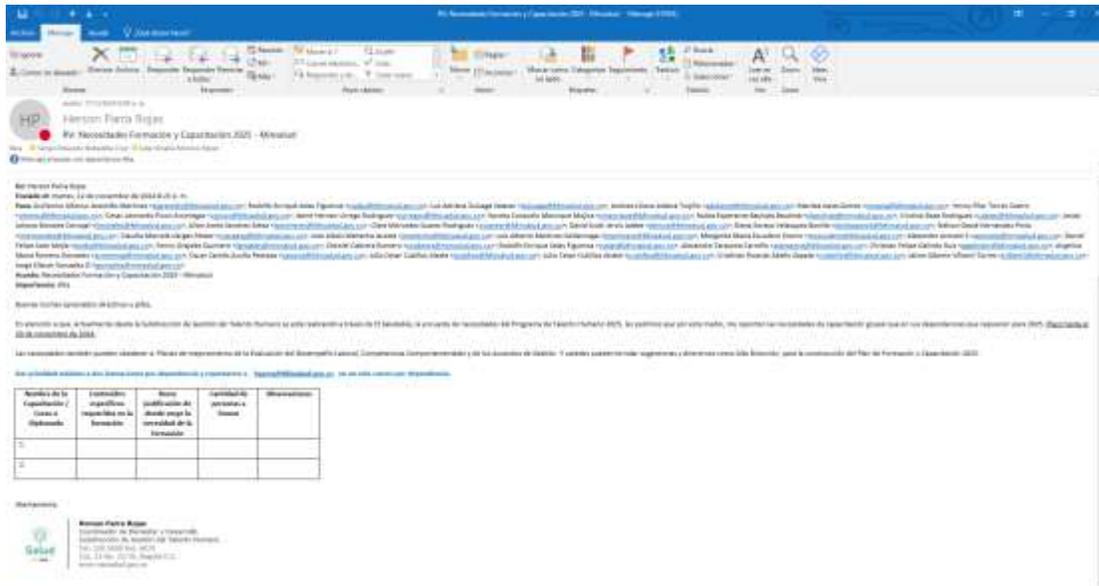
es relativamente baja y cuya especificidad técnica responde a temáticas que guardan escasa o nula relación con los objetivos del PIC o del ministerio. Estas necesidades podrán ser tenidas en cuenta como subtemas o en el caso que ameriten, como temas principales de solicitudes específicas, de acuerdo con el grado de importancia que se llegase a presentar.

A través de la técnica cualitativa del análisis de contenido, se revisaron las diferentes solicitudes comprendidas en temas, títulos de cursos o programas de formación, análisis de carencias de las dependencias y/o información sugerida como necesidad de capacitación. Luego, se ajustaron las categorías con base en el análisis cuantitativo de frecuencias para de esta manera establecer los temas principales con los cuales se buscará el cumplimiento de los objetivos del PIC.

Una vez se tienen estas referencias conceptuales y metodológicas para el análisis de la información, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2025, utilizando los siguientes medios para este fin:

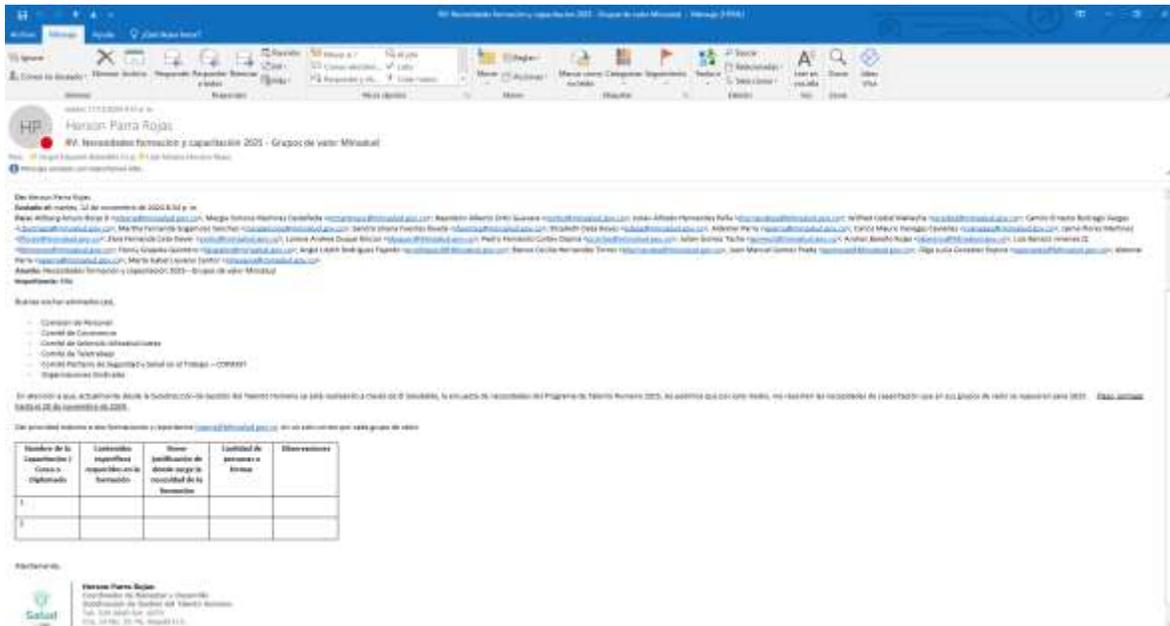
1. Consulta a Directivos y Grupos de valor: Como primera medida, para la identificación interna de necesidades de capacitación se envió un correo electrónico a los directivos y a los integrantes de la Comisión de Personal y demás comités, el 12 de noviembre de 2024, en el que se solicitó informar las necesidades de capacitación requeridas (ver imagen):





Correo enviado a las directivas y jefes.

En este e-mail se solicitaron las temáticas, contenidos y su justificación para darle un mayor enfoque y contexto a la delimitación del plan institucional. De igual manera, se enviaron correos informando a los grupos de valor (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité de Selección Minsalud Icetex, Comité de Teletrabajo, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y a las Organizaciones Sindicales) acerca de sus necesidades de capacitación (ver imagen):



Correo enviado a los Grupos de valor Minsalud.

Se establecieron las siguientes necesidades de capacitación desde estos Grupos de Valor, Directivos y sus Dependencias a partir de las solicitudes previamente citadas y de los análisis de contenidos de la información suministrada:

Temáticas: Grupos de Valor 2025	
Trabajo en equipo	
Comunicación Asertiva	
Inglés	
Contratación Estatal en Salud	
Análítica de datos: Power BI, PHYTON, SQL	
Diseño de Indicadores de Gestión	
Redacción Jurídica	
Actos Administrativos	
Teletrabajo: Normatividad en Minsalud y herramientas tecnológicas de apoyo	
Derecho Disciplinario	
Ofimática: Excel y Power Point avanzados	
Herramientas Digitales y AI en el Teletrabajo	
Redacción y Ortografía	



Derecho Probatorio
Cambio climático y Salud

Con base en el análisis de contenido, se depuraron las temáticas sugeridas desde los grupos de valor y las diferentes dependencias. Se establecieron categorías que agrupan los temas y en el momento de abordar las temáticas de capacitación, se revisará la pertinencia y/o relevancia para incluir estos contenidos.

2. Necesidades producto de evaluaciones de capacitación: Sobre este apartado, se realizó una revisión de las encuestas aplicadas una vez se finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2024. Los análisis se centraron en conocer cual o cuales eran los temas o subtemas de mayor frecuencia entre cada escenario de formación y de ahí aportar esta información a la consolidación final, así como algunas sugerencias en cuanto a metodología o modalidad. Se enlista el conjunto de temas de mayor frecuencia y relevancia:

Temáticas: Evaluación de capacitación 2024
Salud Mental
Manejo de conflictos
Comunicación Asertiva
Procedimiento de Encargos
Anticorrupción
Contratación Estatal
Sobre la prevención del Acoso Laboral
Derecho Disciplinario
Analítica de datos
Diseño de Indicadores de Gestión
Redacción Jurídica
Actos Administrativos
Teletrabajo



Atención Humanizada (Servicio a la ciudadanía)
Control.Doc
Ofimática
Herramientas Digitales y AI
Sistemas de Gestión
Gestión del Talento Humano

3. Necesidades según acuerdo de negociación Sindical: En este apartado se tuvo en cuenta el acta final de los acuerdos de la negociación del pliego de solicitudes unificado entre MSPS y las organizaciones sindicales ASONESS, SINDIMISALUD, SINAL SEGURDIDAD SOCIAL Y SINTRAEN-SP, con base en la sesión no. 25 de la mesa de negociación 2023, según lo contemplado en el decreto 160 de 2014, hoy compilado en el decreto 1072 de 2015. Temáticas sugeridas:

1. Espacios de socialización sindical: contemplados en los procesos de inducción y reinducción de MSPS, y capacitación en temas relativos al derecho fundamental de asociación y sus derechos conexos.
2. Inducción y reinducción sobre el procedimiento de encargos.
3. Capacitación a directivos sobre delegación de funciones de coordinación y liderazgo únicamente a servidores públicos, y socializar el contenido de los conceptos emitidos por el DAFP respecto al tema de coordinación de grupo, teniendo en cuenta su campaña de divulgación y promoción en los medios de comunicación del MSPS.
4. Fortalecer el programa de BILINGUISMO para los servidores (as) de la entidad.
5. Supervisión de contratos: obligaciones, funciones y responsabilidades.
6. Capacitación teletrabajo y trabajo en casa (Normativa de Minsalud y aplicabilidad)



7. Espacios de capacitación y divulgación sobre el decreto 1080 de 2015, acerca del sector de la función pública, especificando el tema “permiso remunerado”, contemplado en el artículo 2.2.5.5.17.

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades internas de capacitación serán tenidos en cuenta como tema principal, complementarios y/o esporádicos-residuales o como subtemas dentro de los contenidos de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud. Es así como en el diseño de contenidos éstos se van revisar según su impacto e importancia y con base en los lineamientos estratégicos del momento en que se realizaren las solicitudes.

4. Encuesta de necesidades 2025: Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en la encuesta integral del Programa Entorno laboral Saludable Sostenible, diseñada y realizada para implementarse de forma virtual. Esta encuesta fue publicada y enviada al 100% de los servidores (as) públicos (as) a través de El Saludable en octubre y noviembre de 2024. Dentro del diseño de los ítems de la encuesta se establecieron las preguntas orientadas a la identificación de las necesidades de la Estrategia Formación y Capacitación (ver imagen):

¿Qué capacitación requiere según su manual de funciones?	¿Qué capacitación requiere como equipo o grupo de trabajo?	¿Qué capacitación requiere para solucionar una problemática de su dependencia?	¿Qué capacitación requiere, originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño?	¿Qué capacitación requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa?

Preguntas clave, estrategia Formación y Capacitación.

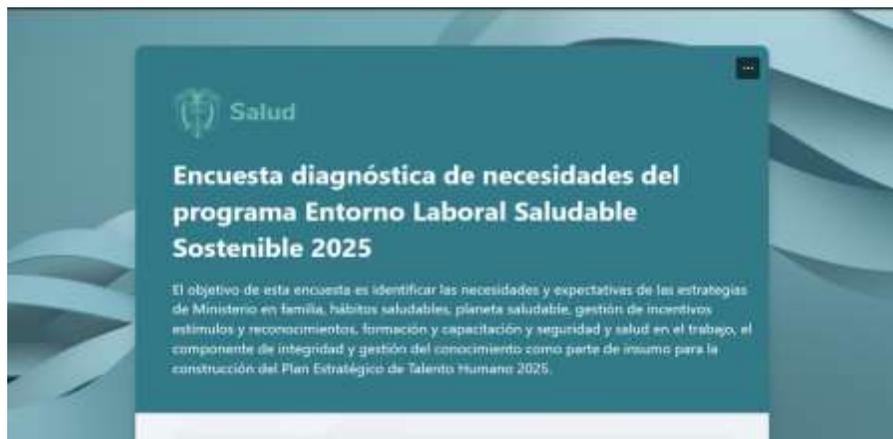
Para el ejercicio de diligenciamiento por parte de los (as) servidores (as), se publicó en el medio informativo “El Saludable” el acceso con el enlace de la encuesta (ver Imagen con enlace):



[Boletín interno Minsalud Nro 1326](#)

El enlace de la encuesta permitía su diligenciamiento dirigido a las necesidades del Entorno Laboral Saludable (ver enlace e imagen):

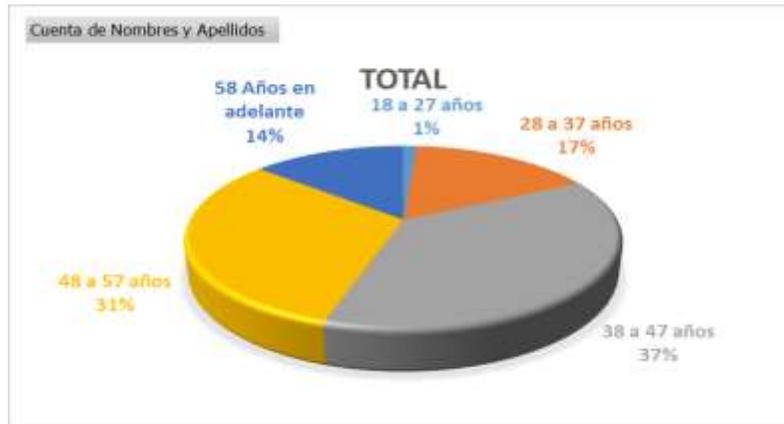
Enlace de la Encuesta Entorno Laboral Saludable:
<https://forms.office.com/r/BTverdxSpC>



Encuesta Entorno Laboral Saludable [Microsoft Forms](#)

Producto de las encuestas aplicadas, se tienen los siguientes datos sociodemográficos para incluirlos en los análisis de los temas y en las diferentes poblaciones. Esta encuesta fue aplicada desde octubre de 2024, teniendo en cuenta los siguientes datos:

Figura 1. Grupos de edad



(Figura 1) La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 38 a 47 años, seguido de las edades comprendidas entre los 30 a los 39 años, por lo tanto, se puede analizar que de los programas serán participantes la mayoría de personas en estos rangos, entonces la educación y programas de bienestar han de contener metodologías para adultos (Andragogía).

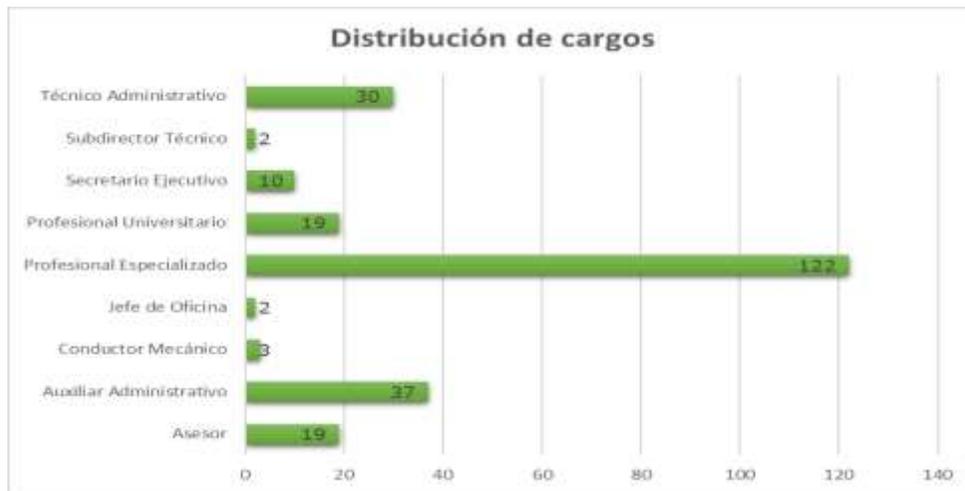
Figura 2. Género



(Figura 2) Una proporción alta del género femenino aportó su información para el desarrollo del presente Plan Institucional. Con base en los ejes

temáticos, esto puede considerarse como un insumo clave en el diseño de las estrategias formativas.

Figura 3. Distribución de cargos



(Figura 3) Los cargos “Profesional especializado”, “Técnico Administrativo” y “Auxiliar administrativo”, fueron los de mayor frecuencia de respuesta para la información de necesidades, por lo tanto, los programas han de contener gran nivel de diseño y tecnicismo para satisfacer el nivel de los participantes.

Figura 4. Lugar de vivienda



(Figura 4) Un amplio porcentaje (89%) del personal que respondió la encuesta y plasmó sus necesidades y requerimientos de capacitación viven en Bogotá. Esto se puede tener en cuenta para establecer la modalidad presencial, mixta o virtual autónoma, según sean los casos.

Figura 5. Tipo de Vinculación



(Figura 5) Las personas del tipo de vinculación “Carrera administrativa”, participaron en mayor medida. El grupo de “Provisionales” también muestra una tendencia amplia en la participación y aporte de la información de la encuesta.

Resultados de la encuesta de necesidades de Formación y Capacitación Minsalud – Estrategia Entorno Laboral Saludable

Se plantearon cinco temáticas generales para enfocar las preguntas las cuales permitieron reconocer las necesidades de los servidores (as) enfocadas en su entorno laboral principal. Estas necesidades fueron agrupadas y posteriormente analizadas según su temática e impacto en Minsalud (según su frecuencia, si las temáticas son prioritarias o temáticas que complementen otros programas de formación y capacitación) para luego incluirlas en categorías generales que puedan agruparse, con el fin de dar cumplimiento a su ejecución y de esta manera cubrir un amplio marco de las solicitudes (ver imagen):



Necesidades Minsalud

Una vez que los datos fueron sistematizados y categorizados se estableció cada necesidad y/o solicitud de la siguiente manera:

Figura 6. Manual de funciones



(Figura 6) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas relacionadas con el manual de funciones de Minsalud (Resolución 1033 de 2022). Entre otras, se tuvieron en cuenta las temáticas de las responsabilidades, funciones generales y sistemas integrados de gestión, así como temáticas que contribuyen a mejorar la gestión laboral. Se encontró una fuerte tendencia en temas como la Ofimática, el gestor documental actual de Minsalud (Control.Doc) y un interés amplio en los sistemas integrados de gestión, así como en los diferentes procesos de la gestión del talento humano.

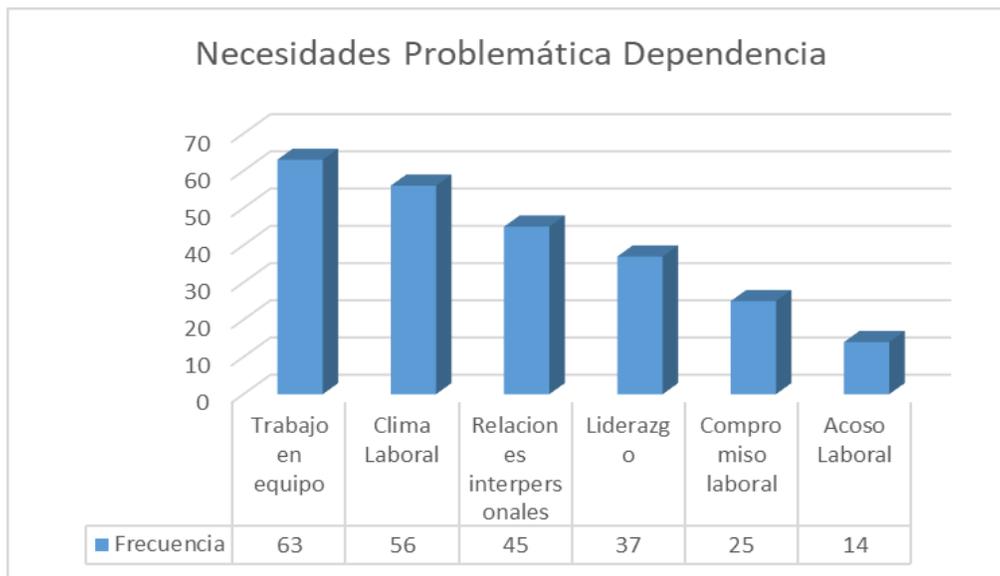
Figura 7. Grupo de trabajo



(Figura 7) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas que sugieren mejorar los procesos grupales dirigidos al desempeño y al cumplimiento de objetivos. Un fuerte registro de frecuencia se presentó en temas como desarrollo de habilidades y competencias (Decreto 815 de 2018); en el tema trabajo en equipo, que puede guardar una relación fuerte con el anterior, se puede observar un fuerte interés por parte de los encuestados. Temas como las dinámicas de integración y el clima

laboral recibieron una atención fuerte por parte de los (as) servidores (as).

Figura 8. Problemáticas de las dependencias



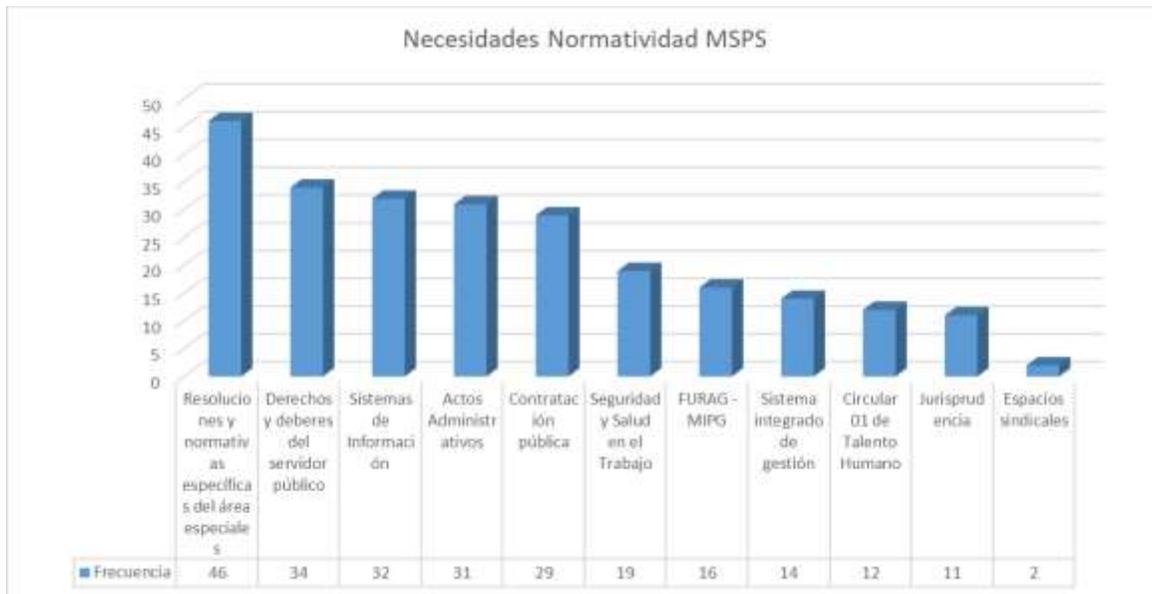
(Figura 8) Estas necesidades sugieren mejorar las problemáticas en las relaciones interpersonales que afectan directamente el desempeño y el cumplimiento de objetivos. Una fuerte tendencia se presentó en temas como trabajo en equipo, que puede guardar una relación fuerte con el anterior, se puede observar un fuerte interés por parte de los encuestados. Temas como las dinámicas de integración y el clima laboral recibieron una atención fuerte por parte de los (as) servidores (as).

Figura 9. Acuerdos Evaluación del Desempeño



(Figura 9) Desde el proceso de Evaluación del desempeño laboral, estas necesidades sugieren mejorar el rendimiento y el adecuado ejercicio de las funciones. Al acordar conductas de cambio, su relación directa con el desempeño y el cumplimiento de objetivos proporciona información clave para la consolidación del plan de formación y capacitación. Basados en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la comunicación desde un enfoque de competencias y el uso de la plataforma de evaluación, así como el desarrollo de personas son aspectos en los que mayor atención enfocaron los (as) servidores (as).

Figura 10. Normatividad Minsalud



(Figura 10) El último grupo de necesidades tienen que ver con los ejercicios normativos que permiten a Minsalud cumplir con sus objetivos, funciones, misión y visión, desde diferentes puntos de vista. Con base en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la normativa (resoluciones y afines), así como los asuntos sobre derechos y deberes del servidor (a) público (a) y los sistemas de información son los que mayor frecuencia de respuesta obtuvieron en la encuesta.

7. CONSOLIDACIÓN DE TEMÁTICAS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Temáticas de necesidades producto de la Encuesta: Luego de los diferentes análisis, revisiones y categorización de los contenidos de las necesidades de capacitación producto de la encuesta, estos serán priorizados y tenidos en cuenta dentro de las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor frecuencia y demanda presentan en la entidad. Se observa que para el



PIC 2025 las solicitudes están dirigidas a necesidades buscan el fortalecimiento del trabajo en equipo, un tema que por sus resultados cobra una gran importancia para los (as) servidores (as), así como el interés por el mejoramiento del clima laboral y el desarrollo de las competencias comportamentales. Se destaca la necesidad por el conocimiento sobre los actos administrativos, temas del manejo de ofimática y el gestor documental. Se resalta la importancia que tienen los procesos formativos en temas de evaluación del desempeño, liderazgo y los diferentes sistemas que componen el sistema integrado de gestión de Minsalud.

En la siguiente tabla se establecen las temáticas producto de necesidades prioritarias para Minsalud:

Temáticas de Necesidades Minsalud – PIC 2025	Registro de frecuencia
Trabajo en equipo	135
Clima Laboral	91
Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)	83
Actos Administrativos: Resoluciones y normativas específicas del área especiales	77
Recursos de Ofimática	65
Relaciones interpersonales	63
Control.Doc	57
Liderazgo	56
Sistema Integrado de Gestión	46
Integración de los equipos de trabajo	44
Competencias Comunicativas	40

Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación	39
Gestión del desarrollo de las personas	38
Derechos y deberes del servidor público	34
Compromiso laboral	33
Sistemas de Información	32
Contratación pública	29
Prevención del Acoso Laboral	27
Manejo y resolución de conflictos	27
Procesos de Gestión del Talento Humano	25
Adaptación al Cambio	25
Seguridad y Salud en el Trabajo	19
FURAG – MIPG	16
Sistema de Gestión documental	15
Orientación a resultados	15
Sistema integrado de gestión	14
Circular 01 de Talento Humano	12
Jurisprudencia	11
Sistema de Control Interno	8
Imparcialidad: Evaluación del desempeño	8
Anticorrupción	7
Integridad	7
Espacios sindicales	2

Un conjunto de temas son producto de necesidades esporádicas/residuales, en donde los participantes de la encuesta aportaron la información de forma abierta. Son necesidades que pueden responder a visiones particulares de cada persona o dependencia, las cuales se mencionan para efectos de tenerse en cuenta en caso de ser



necesarias para complementar otras estrategias y/o procesos formativos o si se requieren debido a cambios institucionales o afines:

Temáticas residuales manual funciones	Frecuencia
Análisis de datos, proyectos, SOGCS	1
Análisis y gestión de datos	1
Archivo	1
Cálculo UPC y presupuestos máximos	1
Capacitación En Vehículos Híbridos	1
Capacitaciones y diplomados de la Sociedad Colombiana de Arquitectos en Arquitectura Hospitalaria	1
Capacitaciones en Medicina Basada en la Evidencia	1
Competencias de las dependencias en relación con los ciudadanos	1
Contratación Estatal	1
Contratación pública	1
Derecho disciplinario	1
Elaboración de actos administrativos	1
Competencias blandas.	1
Estructuración de AIN y de Actos administrativos	1
Evaluación de Políticas Públicas	1
Formación y planificación de recursos humanos en salud	1
Formulación proyectos de inversión	1
Manejo de voceros	1
Normativa	1
Participación Social para trabajar con la comunidad	1
Políticas de relacionamiento ciudadano, formas de participación, la importancia de la participación en las entidades públicas, racionalización de tramites, estrategias de comunicación	1
Power BI	1
POWER BI Y ARCGIS	1
Prepuesto Público	1
Procesos de manejo de personal	1
PYTHON	1
Redacción y hermenéutica	1



Sistema General de Seguridad Social, énfasis en Sistema de Riesgos Laborales, derecho laboral.	1
--	---

Temática residual grupo de trabajo	Frecuencia
Capacitaciones y diplomados de la Sociedad Colombiana de Arquitectos en Arquitectura Hospitalaria	1
Expresión Oral o en público	1
Fuentes de información	1
Funciones de las diferentes dependencias	1
Herramientas de trabajo colaborativo	1
Prevención del acoso, teletrabajo, trabajo en equipo, solución de conflictos	1

Temática residual problemáticas de las dependencias	Frecuencia
Análisis de información	1
Atención a usuarios conflictivos	1
Competencias de las dependencias en relación con el ciudadano	1
ControlDoc	1
Capacitación financiera	1
Diálogo	1
Herramientas para análisis de datos power bi , data studio, IA	1
Integración	1
Inteligencia Artificial	1
Manejo de estrés, manejo de tiempo	1
Office 365	1
Optimización en el manejo de Bases de Datos	1
Procesos de Innovación	1
Responsabilidades de contratistas y supervisores	1
SPSS MODELER	1

Temática residual evaluación desempeño	Frecuencia
Capacitación constante de los temas de la Dependencia.	1
Direccionamiento estratégico y planeación	1
Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo	1
Herramientas ofimáticas para ser más productivos en los cambios de software como actualizaciones de	1



word , excel, teams , colocar documentos colaborativos en línea , realizar sondeo o panel en línea etc.	
Servicios Sociosanitarios	1

Temáticas residuales normativa Minsalud	Frecuencia
Actualizaciones en derecho disciplinario	1
Cadena de valor pública, diseño y evaluación de políticas públicas	1
Cetil	1
Competencias de las dependencias en relación con el ciudadano	1
Control doc	1
Educación interprofesional	1
Optimización en el manejo de Bases de Datos	1
planeación, gestión de información y de proyectos	1
Políticas Públicas	1
Que documentación recibe cada dependencia	1
Sistemas de gestión ambiental y de energía	1

Temáticas de necesidades de los Grupos de valor y Directivos Minsalud: Luego del análisis de contenido y la depuración de cada necesidad, se establecen los siguientes temas, que pueden complementar algunas de las estrategias de capacitación o según requerimientos especiales:

Temáticas: Grupos de Valor 2025	Temáticas: Evaluación de capacitación 2024
Comunicación Asertiva	Salud Mental
Inglés	Procedimiento de Encargos
Contratación Estatal en Salud	Derecho Disciplinario
Analítica de datos: Power BI, PHYTON, SQL	Analítica de datos
Diseño de Indicadores de Gestión	Diseño de Indicadores de Gestión
Redacción Jurídica	Redacción Jurídica



Teletrabajo: Normatividad en Minsalud y herramientas tecnológicas de apoyo	Atención Humanizada (Servicio a la ciudadanía)
Derecho Disciplinario	Herramientas Digitales y AI
Excel y Power Point avanzados	
Herramientas Digitales y AI en el Teletrabajo	
Redacción y Ortografía	
Derecho Probatorio	
Cambio climático y Salud	

Tanto las temáticas producto de las necesidades externas como los diferentes tipos de necesidades internas se agruparon en el cronograma específico que contiene las fechas probables de ejecución, consolidando de esta manera las actividades de la estrategia del Plan Institucional de Capacitación 2025.

8. PLAN DE ACCIÓN Y DISPOSICIONES FINALES

Cronograma GTHF 08: Este recurso de apoyo contiene las fechas de las siguientes temáticas, previamente analizadas, depuradas y consolidadas. Se integrará en plantilla aparte en Excel (formato GTHF 08), definiendo las actividades de la estrategia de Formación y Capacitación del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible (Ver tabla).

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO POR ESTRATEGIA DEL PROGRAMA "ENTORNO LABORAL SALUDABLE"	
COMPONENTE (Si aplica)	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
	Inducción Institucional



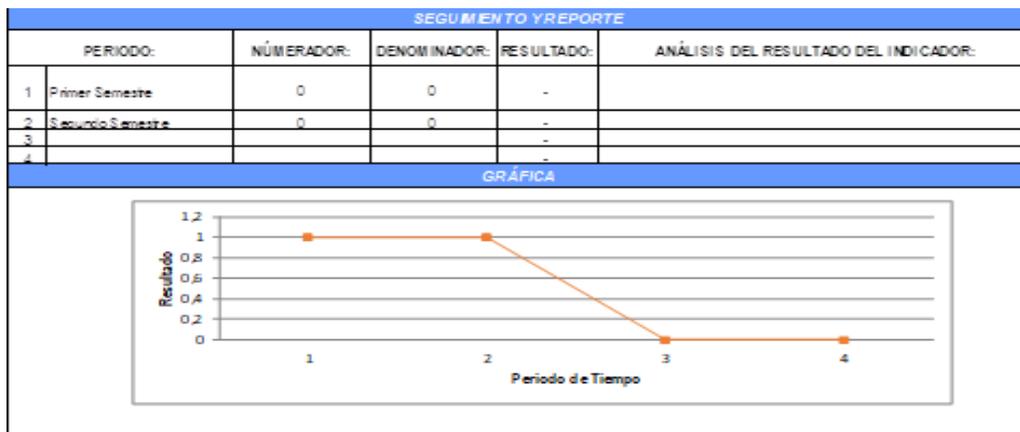
Programa de Inducción y Reinducción	Entrenamiento
	Reinducción Institucional
Educación para el Trabajo y desarrollo Humano	Trabajo en equipo
	Actos Administrativos: Resoluciones y normativas específicas del área especiales
	Adaptación al Cambio
	Analítica de datos: Power BI, PHYTON, SQL
	Atención Humanizada (Servicio a la ciudadanía)
	Clima laboral
	Competencias Comunicativas
	Compromiso laboral
	Comunicación Asertiva
	Contratación pública
	Control.Doc
	Derecho Disciplinario
	Derechos y deberes del servidor público
	Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)
	Diseño de Indicadores de Gestión
	Excel y Power Point avanzados
	Gestión del desarrollo de las personas
	Herramientas Digitales y AI en el Teletrabajo
	Evaluación del desempeño
	Liderazgo
	Manejo y resolución de conflictos
	Orientación a resultados
	Prevención del Acoso Laboral
Procedimiento de Encargos	



	Procesos de Gestión del Talento Humano
	Recursos de Ofimática: Uso y apropiación de la tecnología
	Redacción Jurídica
	Redacción y Ortografía
	Relaciones interpersonales
	Sistema de Gestión documental
	Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación
Diplomados y Cursos	Diplomado en Salud Mental
	Diplomado en Gestión Humana en el Sector Público
	Diplomado en Normatividad en el Sector Público
	Diplomado en Ciberseguridad
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
	Curso MIPG
Capacitaciones MIPG	Transparencia y derecho a la información pública
	Participación ciudadana, Rendición de cuentas y control social
	Política de Servicio al Ciudadano
	Conflicto de Interés
	Código de Integridad
	Sistemas de Gestión MSPS: Calidad, Ambiental, SST, Seguridad de la Información, Ahorro de Energía; Sistema de Control Interno
	Seguridad Digital y de la Información
	Construcción y acuerdo de paz - Mitigación de conflictos
	Cuidado y equidad de Género en el marco de los derechos

	Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
	Lenguaje Claro DNP
Acuerdos Sindicales	Espacios de socialización sindical
	Funciones de coordinación y liderazgo
	Bilingüismo
	Supervisión de contratos
	Teletrabajo y trabajo en casa (Normativa de Minsalud y aplicabilidad)
	Decreto 1080 de 2015, acerca del sector de la función pública, especificando el tema "permiso remunerado"

Criterios de medición e indicadores: Se determinará que fue eficaz la ejecución del PIC 2025 a partir del resultado promediado igual o superior a 76% en la aplicación de las siguientes variables: CUMPLIMIENTO, SATISFACCIÓN E IMPACTO (Ver imágenes):



Indicador de cumplimiento PIC 2025



	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				Código	GTHF05		
	FORMATO	EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN				Versión	02		
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:									
TEMA					1	2	3	4	5
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								
FACILITADOR					1	2	3	4	5
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								
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS					1	2	3	4	5
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?								
OBSERVACIONES:									
13	¿Qué sugerencias o recomendaciones daría para mejorar?								
14	¿Qué otros temas le gustaría que se trataran?								

Indicador de satisfacción PIC 2025



	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF26	
	FORMATO	EVALUACIÓN DE IMPACTO DE CAPACITACIONES	Versión	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>					
CRITERIOS					
FASE DE TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN EN EL PROCESO					
¿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					
FASE DE RESULTADOS y RETORNO DE INVERSIÓN					
¿Percibe 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:			
CRITERIOS A SER VALORADOS EXCLUSIVAMENTE POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.					
CRITERIOS					
FASE DE PLANEACIÓN					
¿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?					

Indicador de impacto PIC 2025

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GRUPO DE BIENESTAR Y DESARROLLO**