



PLAN INSTITUCIONAL INTEGRAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

ROSARIO DEL PILAR ARENAS PUERTA
Subdirectora de Gestión del Talento Humano

Grupo de Bienestar y Desarrollo

Elaboró:
Herson Parra Rojas
Coordinador de Bienestar y Desarrollo

Bogotá D.C, Enero 2023





1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social, para el 2023, 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 aptitudes 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 2023 – 2026” y la Política de Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social, frente a los cuales el Plan Institucional Integral 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 estratégicos de la “Plataforma Estratégica 2023 – 2026”, los cuales actualmente se encuentran en construcción al interior de la Entidad.

- 1. Construir un sistema nacional de salud único garantista, de calidad, universal, gratuito y obligatorio mediante el diseño e implementación de la reforma estructural de la salud para garantizar el derecho humano fundamental a la salud*
- 2. Desarrollar un modelo de salud promocional, preventivo y predictivo mediante la atención primaria en salud renovada para disminuir la inequidad entre las regiones y las grandes ciudades, los eventos con alta prevalencia, la mortalidad potencialmente evitable*
- 3. Contar con un talento humano en salud dignificado y competente por medio de la laboralización con estabilidad, formalización, remuneración justa, formación permanente y protección de la salud en el trabajo con el fin de garantizar suficiencia del mismo, la equidad en su distribución y su mejora del desempeño dentro de un modelo de atención basado en Atención Primaria de salud*



4. *Garantizar acceso oportuno a los medicamentos a todos los habitantes del territorio nacional mediante la promoción de la investigación, la expedición de regulación, la generación de alianzas estratégicas e incentivos con el fin de lograr capacidad instalada, un adecuado control de precios, mecanismos de transparencia y suficiencia en la prestación de servicios*
5. *Construir un Sistema Único Nacional de Información en Salud mediante la integración de las distintas fuentes de información, la armonización y el diseño transversal de herramientas tecnológicas para lograr una información única en el país, de consulta universal, que permita la accesibilidad e identificación de los procesos de salud de los habitantes del territorio nacional*
6. *Fortalecer capacidades institucionales de sector salud 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, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de armonizar una intervención institucional articulada, integrada, universal y armónica*
7. *Recuperar y fortalecer la red pública hospitalaria mediante el saneamiento financiero y la asistencia técnica para contar con unas instituciones que permita la prestación de servicios integrales*
8. ***Mejorar el desempeño 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, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad***
9. *Fortalecer la participación de los distintos grupos de valor e interés del Ministerio de Salud y protección social a través de la implementación de los diferentes mecanismos y canales existentes para lograr la incidencia en la toma de decisiones y en la generación y prestación de los diferentes servicios suministrado por la entidad*

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 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/>)

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 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, se tendrá un primer momento de bienvenida presencial, en el que se presentarán los temas relevantes de dar a conocer desde las Estrategias del Programa de Talento Humano – “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.

En simultánea, los (as) servidores (as) públicos nuevos (as) en la entidad, deberá adelantar este proceso educativo mediante la plataforma virtual autogestionada. Aprenderán 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/la Subdirector (a) 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 y Jefes,) deberán realizar adicional la inducción directiva determinada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

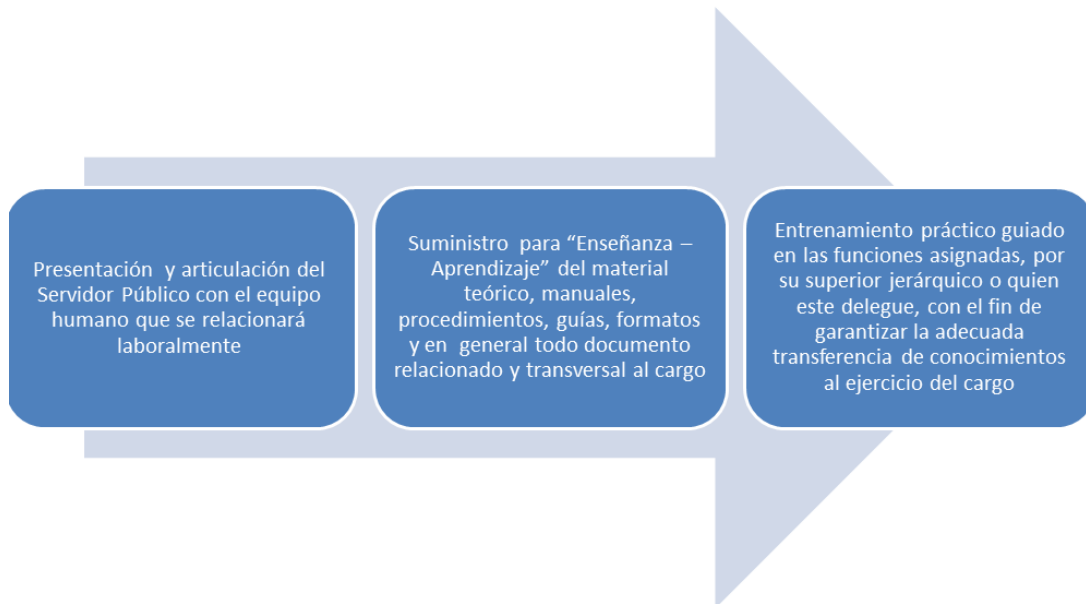


El entrenamiento en Minsalud se desarrollará, así:

La persona nueva en la entidad, en simultánea al proceso de inducción, realizará el entrenamiento 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 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, solo si se llegara a requerir adelantar una reinducción en 2023 por cambios significativos que lo ameriten, esta sería llevada a cabo. Se menciona que el proceso de Reinducción se ejecutó en 2022 y por ser cada dos años no es indispensable adelantarlos en 2023

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 se deberá tener en cuenta también aspectos como:



Imagen tomada de SaludNet Minsalud

- Utilizar la plantilla institucional de presentaciones PPT
- Determinar e indicar objetivo (s) de la formación / capacitación
- Realizar la capacitación de forma interactiva, participativa y dinámica
- Se dará prioridad a realizar formaciones / capacitaciones, utilizando estrategias andragógicas: (Actividades grupales, formación experiencial / vivencial, 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

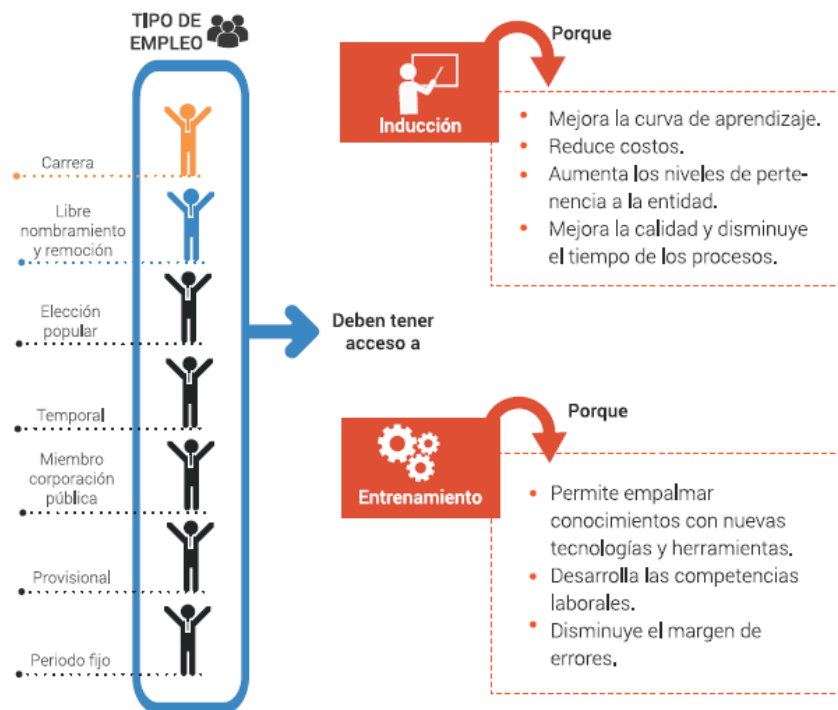
A continuación, algunas referencias de metodologías que pueden tenerse en cuenta al realizar una capacitación:

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"><input type="checkbox"/> Es un costo<input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica<input type="checkbox"/> Desligada de objetivos<input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo<input type="checkbox"/> Espontaneidad<input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto<input type="checkbox"/> Castigo	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Es una inversión<input type="checkbox"/> Con orientación estratégica<input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje<input type="checkbox"/> Educación<input type="checkbox"/> Plan de carrera<input type="checkbox"/> Preparación para movilidad<input type="checkbox"/> Polivalencia<input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

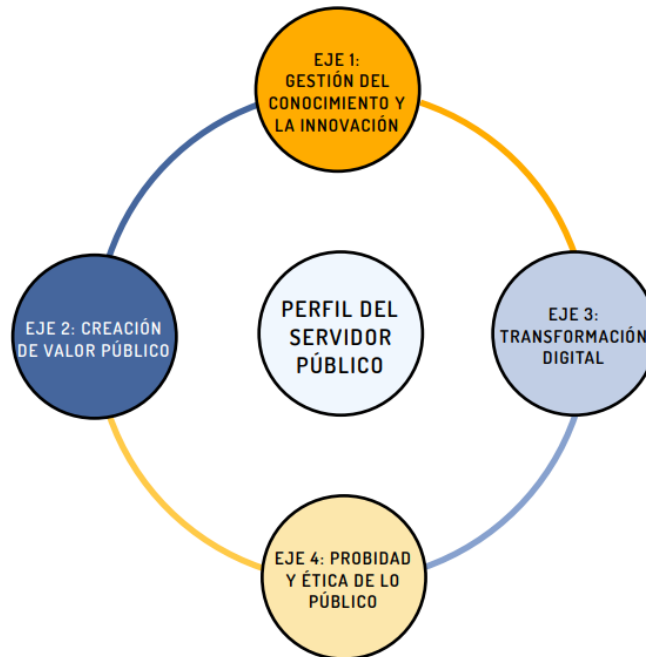
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- 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. Probidad 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*
 - l. Curso lenguaje claro DNP”*
- (...)

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
Solidaridad

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 2023, 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 21 de noviembre de 2022, en el que se solicitó informar las necesidades de capacitación requeridas.



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:

- ✓ Manejo del tiempo
- ✓ Redacción y ortografía
- ✓ Métodos de investigación
- ✓ Socialización del Decreto 1227 de 2022 (regula teletrabajo)
- ✓ Uso de las tecnologías y herramientas de comunicación que permitan el desarrollo de las funciones mediante la modalidad de teletrabajo.
- ✓ Pausas activas
- ✓ Manejo del estrés en el ámbito laboral
- ✓ Firma electrónica y expediente electrónico
- ✓ Organización de archivos de gestión
- ✓ Instrumentos archivísticos TRD
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Excel, Office 365
- ✓ Power BI
- ✓ Análisis de encuestas nacionales (DANE)
- ✓ Propiedad industrial
- ✓ SISPRO, manejo cubos sisproc7b5a3:c6a3:c9a3:c7a3:c9a3:d8a3:d9a3:d7a3:d9
- ✓ Indicadores
- ✓ Riesgos de Gestión
- ✓ Auditoria de Gestión basada en riesgos
- ✓ Riesgos de corrupción
- ✓ Elaboración de planes de mejoramiento
- ✓ Seguimiento a proyectos de inversión
- ✓ Seguimiento al presupuesto asignado para transferencias
- ✓ Seguimiento y evaluación de políticas públicas
- ✓ PAAC
- ✓ PQRSD
- ✓ Estadística básica
- ✓ Análisis de datos
- ✓ Tipos de acoso laboral
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Solución de conflictos
- ✓ Análisis del memorando interno expedido por el ministerio del trabajo en cuanto a propósito sancionatorio por acoso laboral
- ✓ Competencias e interacción con dependencias internas de la entidad involucradas en el tema de acoso laboral (OCID-SGTH-Dirección Jurídica, Dirección de Promoción y Prevención - Salud Mental)
- ✓ APS en salud mental (Atención Primaria en Salud)
- ✓ Herramientas tecnológicas
- ✓ Metrología
- ✓ Cadena de abastecimiento de logística, administración y control
- ✓ Estrategias de comunicación
- ✓ Generación de cambios de comportamiento
- ✓ Políticas del cuidado en américa latina



- ✓ Herramientas para la transformación de imaginarios culturales y sociales asociados a la violencia y Discriminación en todos los entornos
- ✓ Masculinidades Corresponsables y no violentas
- ✓ Enfoque diferencial por orientación sexual e identidades de género que orienten la atención integral de las Personas LGBTIQ+, en especial de personas trans, lesbianas, no binarias e intersex
- ✓ Redes sociales de apoyo para la prevención de las diferentes formas de violencia
- ✓ Intervención de determinantes sociales desde el sector salud
- ✓ Pruebas de tamización de consumo de sustancias psicoactivas
- ✓ Evaluación de proyectos en salud
- ✓ Estrategias de intervención comunitaria para la convivencia y la prevención de consumo de sustancias psicoactivas
- ✓ Orfeo
- ✓ Sistema integrado de gestión
- ✓ Función pública, control interno disciplinario y lo referido a las obligaciones del servidor público.
- ✓ Servicios de cuidados
- ✓ Acuerdo de paz

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% de servidores públicos, 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/Ministeriosaludable/Actividades-ELS/Paginas/Encuesta_de_necesidades_de_bienestar.aspx



¿Qué piensas de nuestro programa de Entorno Laboral Saludable? ¿Qué nos haría falta?

Queremos trabajar para construir un óptimo **Plan Estratégico de Talento Humano 2023.**



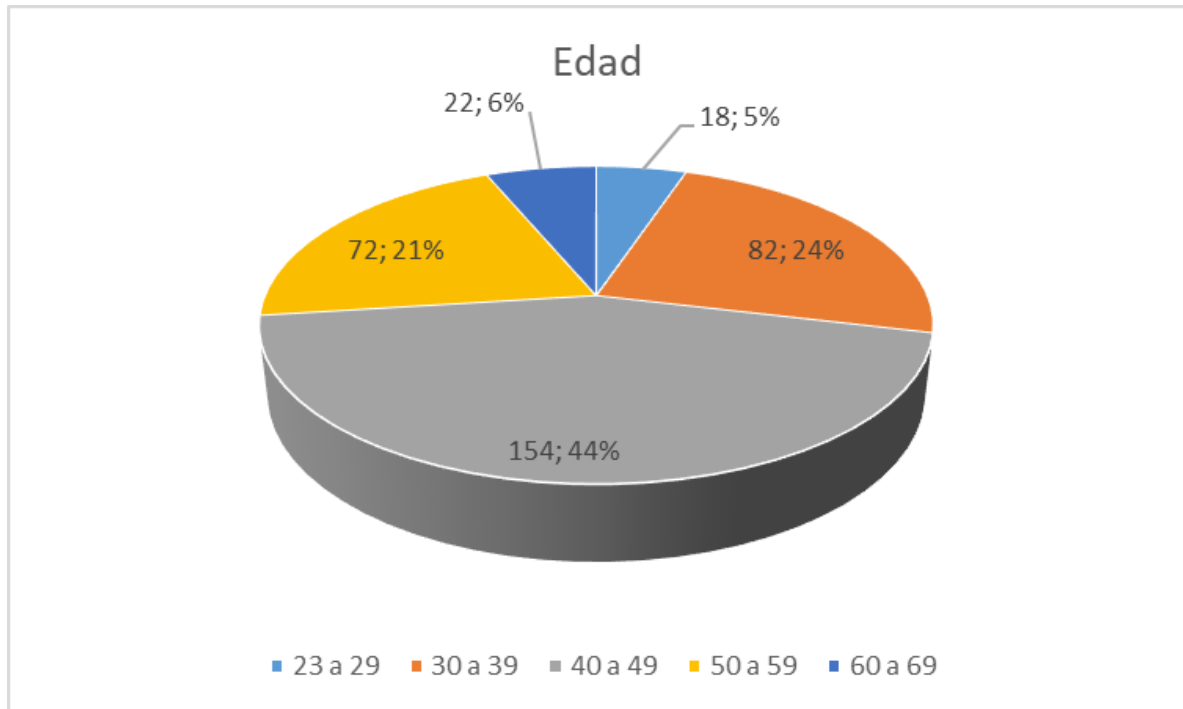
Ayúdanos a identificar las necesidades

Estrategia de formación y capacitación

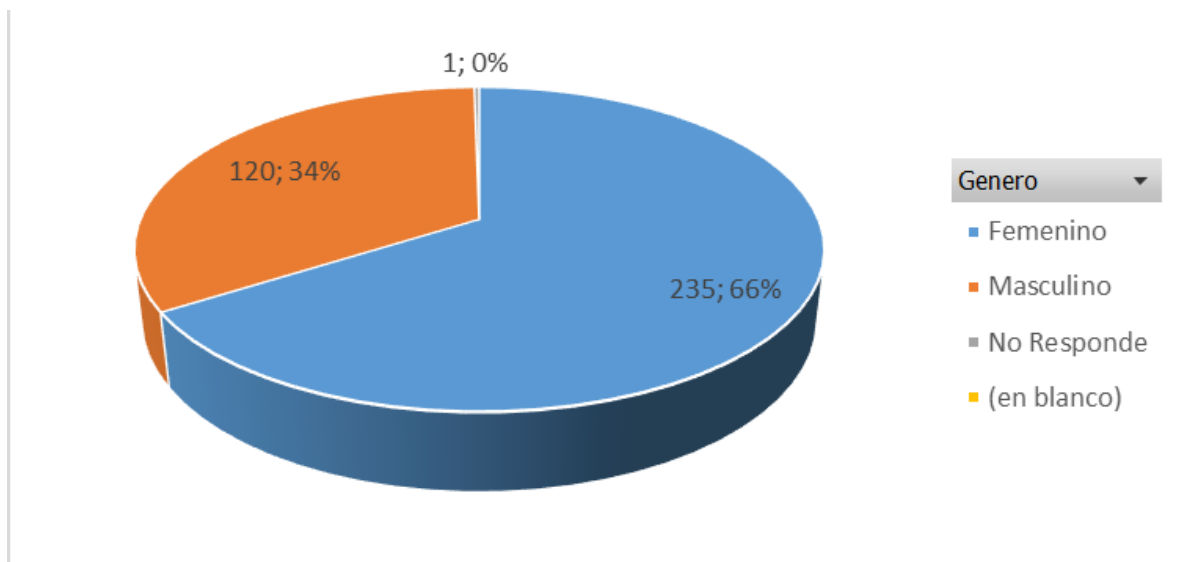
Competencias de los servidores públicos

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 su dependencia	
Capacitación que requiere originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño	
Capacitación que requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa	

Esta encuesta fue aplicada entre noviembre y diciembre de 2022, con los siguientes resultados:

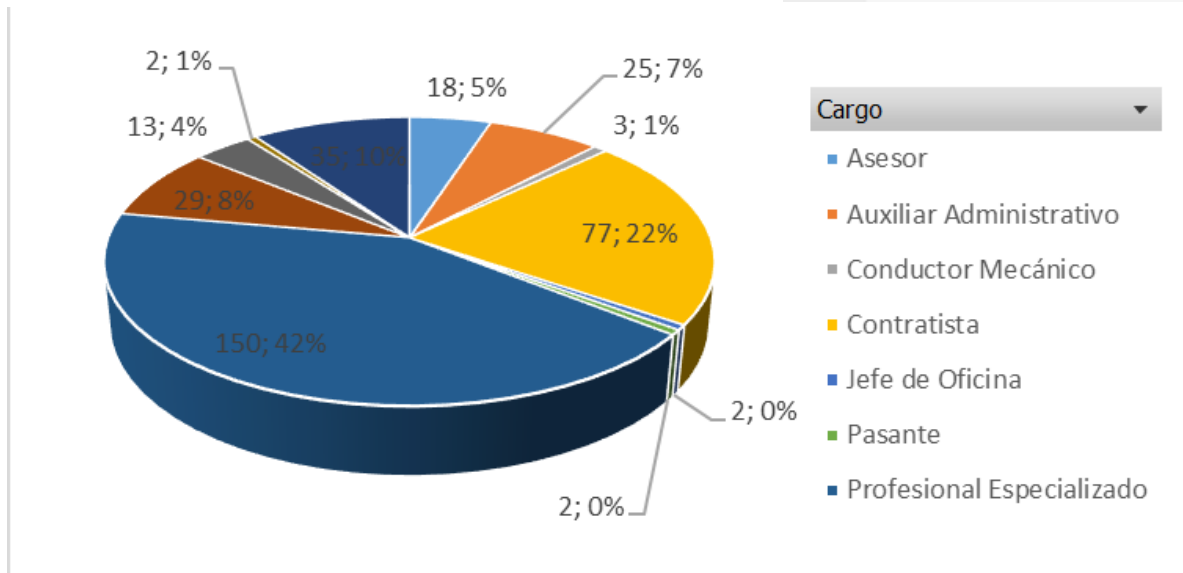


La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 40 a 49, seguido de 30 a 39, por lo tanto, se puede analizar que de los programas serán beneficiarios la mayoría de personas en estos rangos, entonces la educación y programas de bienestar han de contener metodologías para adultos (Andragogía)

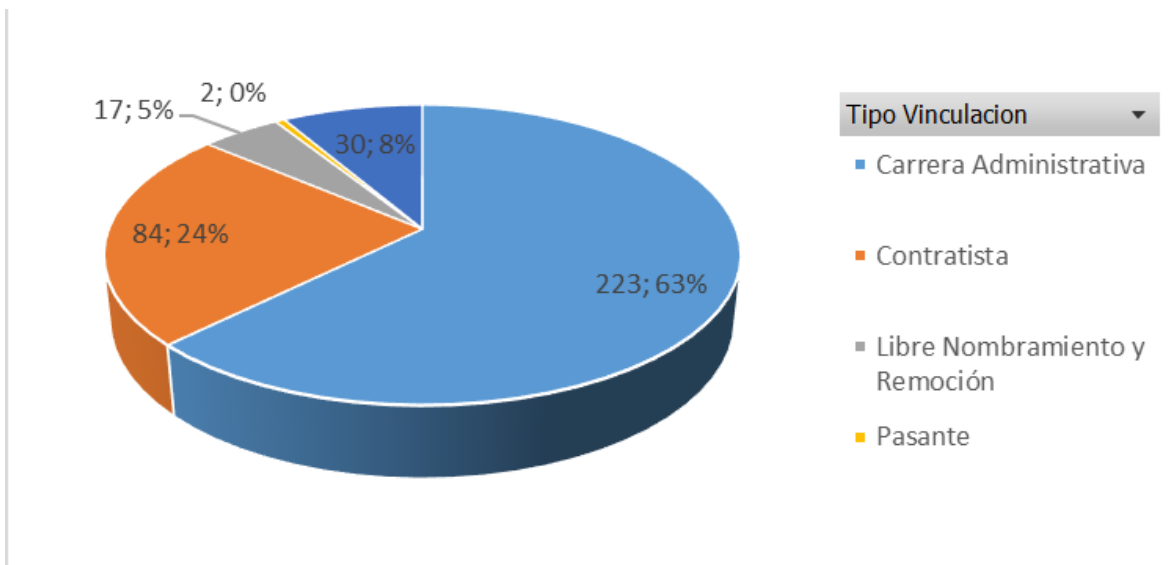


Cerca del doble de personas del género femenino, se interesaron en aportar información para la encuesta, y esta puede ser la tendencia de participación en los programas institucionales.



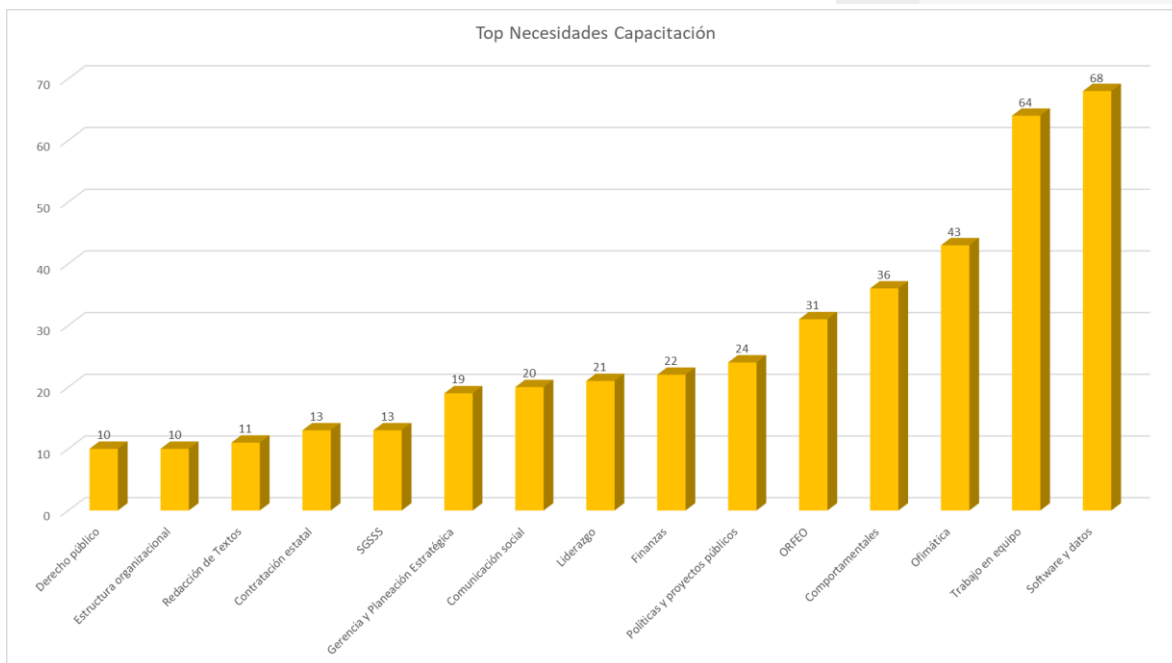


El nivel de profesional especializado y contratistas, fueron los mayores respondientes de la información de necesidades, por lo tanto, los programas han de contener gran nivel de diseño y tecnicismo, para satisfacer el nivel de los participantes.



Las personas de Carrera administrativa, participaron en mayor medida y con la misma tendencia los contratistas en segundo lugar. En esta, pregunta los provisionales, también muestran participación en el diligenciamiento de la encuesta.

- Top de resultados de las necesidades de capacitación internas



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 en el PIC 2023. Sin embargo, se observa que algunas tienen relación con alguna de las capacitaciones con mayor puntuación, razón por la cual se analizará su inclusión como subtema de alguna de estas.

Necesidades de capacitación con menor puntuación en la encuesta

Análisis de impacto normativo	1	Inglés	2
Anticorrupción	1	Lenguaje claro	2
Atención primaria en salud	1	protección de datos	2
Ciberseguridad	1	Redacción textos Jurídicos	2
Consulta previa	1	Seguridad cibernética	2
Control Interno	1	Seguridad vial	2
Derecho de petición	1	Sistemas de Información geográfica II	2
Derechos Humanos	1	SST	2
Evaluación económica	1	Auditoría	3
Gestión contractual	1	Auditoría	3
Gestión del Cambio	1	Gestión territorial	3
Gestión del conocimiento	1	Innovación	3
Habilitación y Acreditación	1	Salud mental	3
Impacto normativo	1	SIIF	3
Manual de Funciones	1	Teletrabajo	3
Metodologías Ágiles	1	Ambiental	4
Régimen pensional	1	Indicadores	4
Reinducción	1	Investigación	4
Rethus	1	MIPG	4
Rethus	1	Participación social	5
Sanitarios	1	Primeros auxilios	5
Servicio social obligatorio	1	Talento Humano	5
SIGA	1	EDL	6
SIGEP	1	Gestión documental	6
Viáticos	1	Logística	6
Vida Saludable	1	Manejo del tiempo	6
Conflicto de interés	2	Servicio	6
		Normatividad interna	7
		Técnico	7
		Resolución de conflictos	9
		SIG	9



PLAN DE TRABAJO

El cronograma específico que contiene las fechas, de las siguientes temáticas se integrará en plantilla aparte, consolidando las actividades de todas las estrategias del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible.

TEMÁTICA FORMACIÓN / CAPACITACIÓN
Liderazgo y coaching para Directivos
Sistema General de Seguridad Social en Salud
Trabajo en equipo
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
Transparencia y derecho de acceso a la información pública
Servicio al ciudadano
Bilingüismo (inglés)
Informática y Ofimática (Excel, Office 365)
Analítica de datos; (tableros de control y estadística, Power BI, Encuestas DANE)
Gerencia y Planeación Estratégica
Gestión Documental
Seguridad digital y de la información
Género
Curso lenguaje claro DNP
Evaluación del Desempeño Laboral
Finanzas y presupuestos
ORFEO
Gestión del cambio
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
Gestión del Conocimiento, innovación y transferencia de conocimiento
Gestión Ambiental
Conflicto de intereses
Curso MIPG
Agilidad Organizacional y Proyectos (Metodologías ágiles Scrum Master, Product Owner y agile coach)
Métodos de investigación




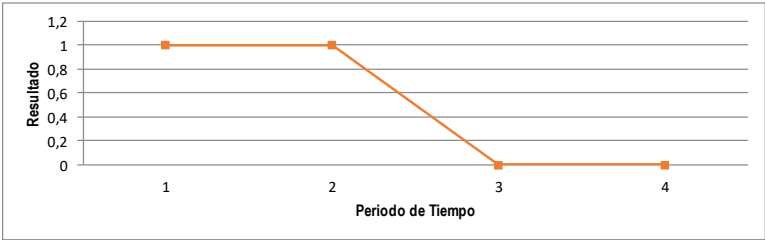
Políticas Públicas
Propiedad industrial
SISPRO
Gestión Logística
Metrología
Atención Primaria en Salud
Gestión del Tiempo
Redacción y Ortografía
Normatividad Teletrabajo
Indicadores
Riesgos de gestión y de corrupción
Políticas del cuidado en américa latina y sus servicios
Herramientas para la transformación de imaginarios culturales y sociales asociados a la violencia y Discriminación en todos los entornos
Enfoque diferencial por orientación sexual e identidades de género que orienten la atención integral de las Personas LGBTQ+, en especial de personas trans, lesbianas, no binarias e intersex
Masculinidades corresponsables y no violentas
Redes sociales de apoyo para la prevención de las diferentes formas de violencia
Intervención de determinantes sociales desde el sector salud
Pruebas de tamización de consumo de sustancias psicoactivas
Evaluación de proyectos en salud
Estrategias de intervención comunitaria para la convivencia y la prevención de consumo de sustancias psicoactivas
Acuerdo de Paz
Función pública, control interno disciplinario y lo referido a las obligaciones del servidor público
Sistema Integrado de Gestión

7. 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

	PROCESO	MEJORA CONTINUA		Código	MACF03
	Formato	Hoja de vida del indicador		Versión	01
DATOS BÁSICOS					
NOMBRE DEL INDICADOR:		Cumplimiento de las actividades de la Estrategia Formación y Capacitación			
PROCESO ASOCIADO:		GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
RESPONSABLE DEL INDICADOR:		Subdirectora de Gestión del Talento Humano			
TIPO DE INDICADOR:		EFICACIA	EFICIENCIA	EFECTIVIDAD	
		X			
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:		Semestral			
IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES					
FÓRMULA DEL INDICADOR:			FUENTE DE INFORMACIÓN:		
(A/B) x 100			Informe de Gestión Subcomité Integrado de Gestión Total de capacitaciones programadas en el año		
			META:	95%	
			RESULTADO ACUMULADO:	X	RESULTADO NO ACUMULADO:
RELACIÓN DE VARIABLES:	VAR.	NOMBRE DE LA VARIABLE:		RANGOS DE GESTIÓN:	
	A	Total acumulado de capacitaciones ejecutadas en el		MÍNIMO	MÁXIMO
	B	Total acumulado de capacitaciones programadas en		76,00%	100,00%
OBSERVACIONES:			DEFICIENTE	0,00%	49,90%
SEGUIMIENTO Y REPORTE					
PERIODO:		NÚMERADOR:	DENOMINADOR:	RESULTADO:	ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL INDICADOR:
1	Primer Semestre	0	0	-	
2	Segundo Semestre	0	0	-	
3				-	
4				-	
GRÁFICA					
					




B. SATISFACCIÓN

 La salud es de todos Minsalud		PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código	GTHF05		
		Formato	Evaluación de Capacitación		Versión	1		
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?							



C. IMPACTO

 La salud es de todos Minsalud	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		1	2	3	4	5
FASE DE TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN EN EL PROCESO						
¿Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias según el objetivo del curso era?						
¿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						
¿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:			
<p>CRITERIOS A SER VALORADOS EXCLUSIVAMENTE POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.</p>						
CRITERIOS		1	2	3	4	5
FASE DE PLANEACIÓN						
¿El tema fue ajustado a la necesidad o interés de aprendizaje específico que se requiere en el Ministerio?						
¿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?						