



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2024

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





PIC 2024

Subdirección de Gestión del Talento Humano

JOSÉ ALEXIS MAHECHA ACOSTA

Subdirector de Gestión de Operaciones encargado de la Subdirección de Gestión del Talento Humano

Elaboró:

Herson Parra Rojas Coordinador de Bienestar y Desarrollo

Equipo del Grupo de Bienestar y Desarrollo

Bogotá D.C, enero de 2024





1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social para el 2024, formuló el Plan Institucional de Capacitación PIC del Sector Salud y Protección Social

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 (as) Públicos (as) 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 (as) Públicos (as) 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 (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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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 y la Visión *Ver:* <u>Páginas - Institucional (minsalud.gov.co)</u> y los 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 del Ministerio de Salud y Protección Social deben 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,

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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 trasparencia 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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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."

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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.
- Gestionar y fortalecer las competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, con el fin de 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 y asegurar una aplicación en sus áreas de competencia.
- Contribuir con el desarrollo profesional y personal de los servidores (as) públicos (as) en el marco de las funciones, procesos y afines de sus roles y cargos, asegurando resultados en su gestión.

4. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con lo establecido en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, unas definiciones para orientar la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos establecidos:

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)

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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

PROFESIONALIZACIÓN: El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 define: "Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad".

COMPETENCIAS: El decreto 815 de 2018, las define como "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".

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

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

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

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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".

Ministerio de Salud y Protección Social

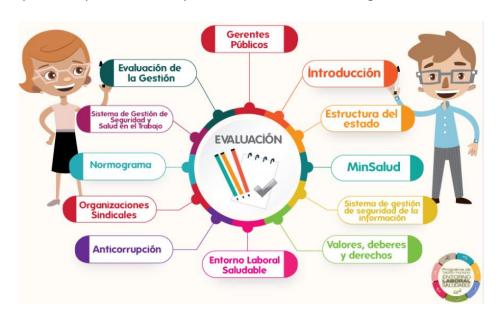
Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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:



Lo anterior en concordancia también con lo acordado en la negociación sindical 2023, en la que se acordó frente al punto 16 del pliego, así: 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, 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.

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- Los gerentes públicos (Directores, Subdirectores y Jefes,) deberán realizar adicional la inducción directiva determinada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- 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 inducción cuando así se requiera, del personal que ingresa a carrera administrativa, 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.
- 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 gráfica:

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





Presentación y articulación del Servidor Público con el equipo humano que se relacionará laboralmente Suministro para "Enseñanza — Aprendizaje" del material teórico, manuales, procedimientos, guías, formatos y en general todo documento relacionado y transversal al cargo Entrenamiento práctico guiado en las funciones asignadas, por su superior jerárquico o quien este delegue, con el fin de garantizar la adecuada transferencia de conocimientos al ejercicio del cargo

Elaboración propia: Herson Parra Rojas

Para tener en cuenta:

Se revisará el archivo de planta de personal cada mes.

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.

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:

Definición: "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:

- 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.

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- 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)

Lo anterior tendrá también concordancia con lo acordado en la negociación sindical 2023, en la que se acordó frente al punto 16 del pliego, así: 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 2024 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 se están diseñando los contenidos informativos para su posterior ejecución.

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;

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- 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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- Interactuar con los participantes, para mantenerlos activos
- Argumentar con fuentes bibliográficas y dar los créditos
- Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato <u>GTHF06 Registro</u> <u>asistencia a capacitaciones</u>
- Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato <u>GTHF05 Evaluación de</u> 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: El modelo a seguir de la **educación** andragógico se basa en las exigencias del **adulto**, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil". (Tomado de: https://conceptodefinicion.de/andragogia/)

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)

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043



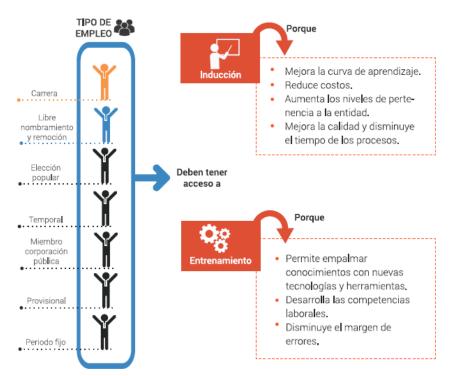


El método de casos: ejercicio complementario que permite representar situaciones problemáticas diversas, de la vida real, en las que se debe estudiar y analizar posibles soluciones para su posterior desarrollo y ejecución. (Ricardo Ansorena, 1996. 15 pasos para la selección de personal con éxito).

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

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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 | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| ☐ Es un costo | □ Es una inversión□ Con orientación estratégica | | | | | |
| ☐ Sin dirección estratégica | Atada a objetivos de | | | | | |
| ☐ Desligada de objetivos | aprendizaje | | | | | |
| □ Ocupación del tiempo | □ Educación | | | | | |
| ☐ Espontaneidad | ☐ Plan de carrera | | | | | |
| □ Sólo es adiestramiento para un | Preparación para movilidad | | | | | |
| □ puesto | □ Polivalencia | | | | | |
| ☐ Castigo | 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" (...)

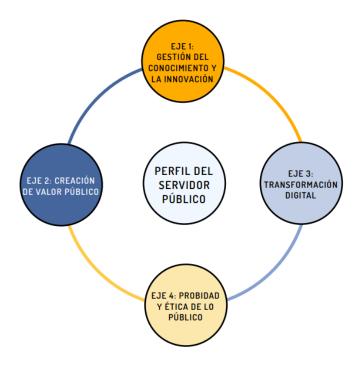
Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







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 <u>"Fases para el diseño del programa de formación y actualización de liderazgo"</u>, así:

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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

a La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística

h. Temas de género

I. 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.

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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 v 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:

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;

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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 2024, utilizando los siguientes medios para este fin:

Como primera medida para la identificación interna de necesidades de capacitación, se envió un correo electrónico a los directivos y aparte a los integrantes de la Comisión de Personal y demás comités, el 12 de octubre de 2023, en el que se solicitó informar las necesidades de capacitación requeridas (ver imagen):

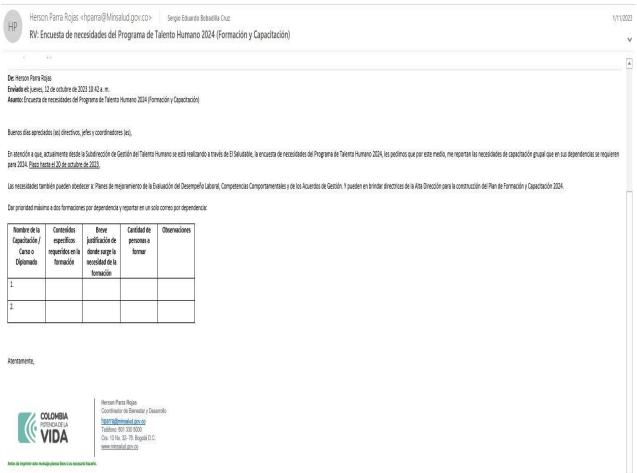
Figura 1. Correo enviado a las directivas, comités y afines.

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







En este e-mail se especificaron 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 acerca de sus necesidades de capacitación:

Figura 2. Correo enviado a los grupos de valor.

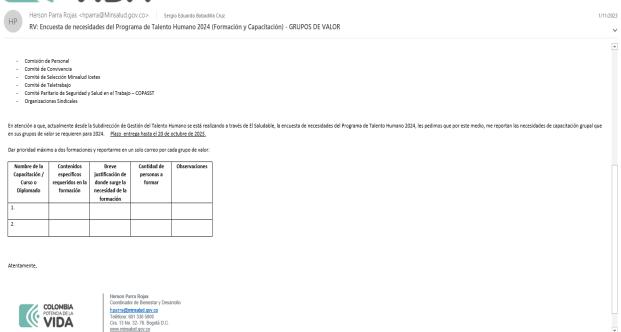
Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







Necesidades producto de evaluaciones, ejecución de capacitación

Sobre este apartado, se realizó una revisión de las encuestas aplicadas una vez se finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2023. De esto, los análisis se centraron en conocer cual o cuales eran los temas o subtemas 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:

- ✓ Orfeo: niveles básico y avanzado. Las sugerencias están enfocadas a realizar esta capacitación de forma presencial.
- ✓ Gestión documental
- ✓ Temáticas relacionadas con SST
- ✓ Procesos contractuales para contratistas
- ✓ Habilidades blandas: trabajo en equipo, resolución de problemas, desarrollo personal, inteligencia emocional y comunicación asertiva, Gestión del tiempo.
- ✓ Manejo de software: Python, Plataforma SECOP, Mi gestión; Big Data.
- ✓ Finanzas para NO financieros
- ✓ Salud mental en teletrabajo: propuesta novedosa y que se incluye como subtema de especial relevancia.
- ✓ OFIMÁTICA: en especial los temas de Excel y TEAMS

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- ✓ Redacción de informes
- ✓ Salud mental y manejo de emociones y estrés
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Inteligencia artificial
- ✓ Diseño y manejo de indicadores

Necesidades según acuerdo de negociación

En este apartado se tuvo en cuenta el acta final de acuerdo 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:

- 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.
- Inducción y reinducción sobre el procedimiento de encargos
- 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.
- Fortalecer el programa de BILINGUISMO para los servidores (as) de la entidad.
- Supervisión de contratos: obligaciones, funciones y responsabilidades
- Capacitación teletrabajo y trabajo en casa (Normativa y aplicabilidad)
- 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.

En general, se establecieron las siguientes necesidades de capacitación desde estas dependencias y también desde los mecanismos de evaluación y solicitudes especiales por medio de correo electrónico u ORFEO, a partir de la información previamente citada:

- ✓ Actualización en marcos normativos específicos, según dependencias
- ✓ Actualización en temas regulatorios del sector farmacéutico
- ✓ AIN: Análisis de impacto normativo
- ✓ Aseguramiento Área Técnica

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- ✓ Atención al ciudadano
- ✓ Búsqueda de evidencias y manejo de fuentes académicas de información
- ✓ Capacitación en Derecho disciplinario Etapa de Juzgamiento
- ✓ Capacitación en formulación y evaluación de políticas públicas
- ✓ Capacitación en Salud Pública a nivel nacional e internacional
- ✓ Capacitación financiera
- ✓ ¿Como abordar la sobrecarga laboral (burnout)?
- ✓ ¿Cómo generar respuestas a proyectos de ley u otros requerimientos del legislativo?
- √ Comunicación del riesgo en salud
- ✓ Curso de redacción de textos
- ✓ Derecho probatorio disciplinario y juicio oral disciplinario
- ✓ Derecho procesal, acciones constitucionales, conciliación extrajudicial certificada
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Diplomado de Presupuesto Público
- ✓ Diseño de evaluación de políticas públicas e indicadores
- ✓ Diseño y análisis de indicadores de gestión: Análisis estadístico, de información y manejo de base de datos
- ✓ Elaboración de mapas estadísticos
- ✓ Epidemiologia
- ✓ Estrategias de comunicación para la ciudadanía
- ✓ Formación de normas. Vigilancia de salud pública en el país.
- ✓ Formación práctica sobre la gestión del servicio farmacéutico
- ✓ Formulación de políticas públicas
- ✓ Formulación y evaluación de proyectos de inversión, e indicadores de gestión. Plan Nacional de desarrollo y Políticas públicas
- ✓ Fortalecimiento de competencias
- ✓ Funciones en general de las dependencias del Ministerio
- ✓ Gestión Estratégica
- ✓ Gestión pública: Contabilidad pública y contratación Pública
- ✓ Herramientas de ofimática
- ✓ Idiomas
- ✓ Inducción y entrenamiento, Reinducción
- ✓ Liderazgo y manejo de personal
- ✓ Lineamientos, políticas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión y Código de Integridad del Ministerio de Salud y Protección Social, de acuerdo con los desarrollos organizacionales y los instrumentos establecidos
- ✓ Manejo de bases de datos y software econométricos, modelado econométrico
- ✓ Manejo de conflictos de intereses con actores externos
- ✓ Manejo de Software: PYTHON, R, POWERBI, Inteligencia Artificial, Block Chain

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





- ✓ Mecanismos de coordinación interinstitucional e intersectorial, políticas públicas, atención primaria en salud
- ✓ Microsoft Office: Excel, power point, teams y Outlook
- √ Nómina: generalidades y manejo
- ✓ ORFEO
- ✓ Proceso de Evaluación del desempeño, de los servidores (as) públicos (as) y de los Gerentes públicos
- ✓ Presentaciones en público y manejo de oratoria
- ✓ Respuestas a PQRSD
- ✓ SISPRO: Sistema integrado de protección social
- ✓ Sistema integrado de gestión
- ✓ Sistema pensional
- ✓ Sistemas de gestión documental
- √ Temas de vigilancia en Salud Pública
- ✓ Temas especializados en seguridad de la información y en protección de datos personales
- √ Toma de decisiones
- ✓ Trabajo en equipo

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación serán tenidos en cuenta como tema principal o como subtema dentro de los contenidos de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud. Es así como en el análisis y la consolidación se van revisar según su impacto e importancia y con base en los lineamientos estratégicos.

 Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en una encuesta integral del Programa Entorno laboral Saludable Sostenible, de forma virtual, publicada al 100% de servidores públicos a través de El Saludable, en la que se encontraban también las preguntas orientadas en identificar necesidades de Formación y Capacitación, así:

Enlace para la encuesta:

https://intranet.minsalud.gov.co/Actualizate/Paginas/Encuesta-diagnostica-2023.aspx

Figura 3. Necesidades de formación, entorno laboral saludable 2024.

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







Producto de las encuestas aplicadas, se tienen unos datos sociodemográficos para incluirlos en los análisis de los temas y en las diferentes poblaciones. Esta encuesta fue aplicada desde octubre de 2023, con los siguientes datos generales:

Figura 4. Grupos de edad

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







(Figura 4) La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 38 a 47, 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).

Figura 5. Género



(Figura 5) 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.

Figura 6. Distribución de cargos

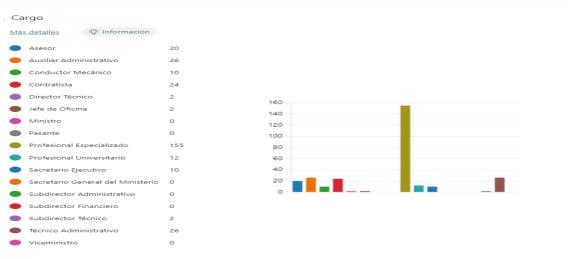
Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043

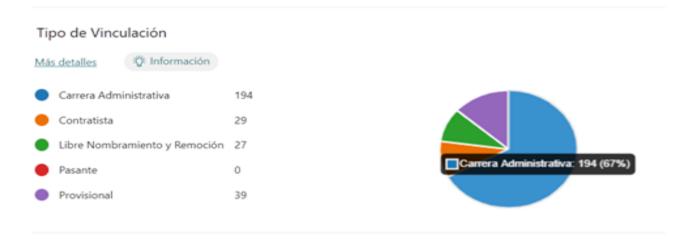






(Figura 6) Los cargos "Profesional especializado", "Técnico" y "Auxiliar administrativo", "Asesor" y "Contratista" fueron los mayores respondientes de la información de necesidades, por lo tanto, los programas han de contener gran nivel de diseño y tecnicismo, para satisfacer el nivel de los participantes.

Figura 7. Tipo de vinculación



(Figura 7) Las personas del tipo de vinculación "Carrera administrativa", participaron en mayor medida. Con una tendencia similar el grupo "Contratistas" en segundo lugar. En esta pregunta el grupo de "Provisionales" también muestran participación en el diligenciamiento de la encuesta.

Figura 8. Lugar de vivienda

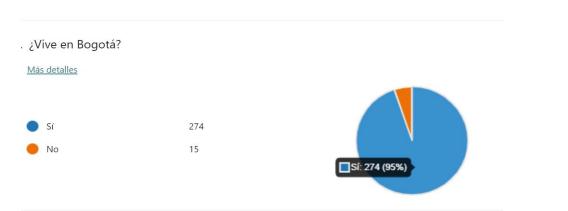
Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







Un amplio porcentaje (95%) del personal que respondió la encuesta y plasmó sus necesidades y requerimientos de capacitación viven em Bogotá.

Resultados de las necesidades de capacitación internas

Se plantearon cuatro esquemas de preguntas que permitieron reconocer las necesidades de las personas enfocadas en su entorno laboral principal. Éstas fueron recolectadas y posteriormente analizadas según su temática (si las temáticas sugeridas pueden ser principales o ser temáticas para contenidos o subtemas dentro de un programa más amplio) para luego incluirlas en categorías generales que puedan agruparse, con el fin de dar cumplimiento y de esta manera cubrir el marco de las solicitudes. (Ver figura 8).

Figura 8. Preguntas de la estrategia de formación y capacitación

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





| Estrategia de formación y capacitación | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Competencias de los servidores públicos | | | | | | |
| Capacitación que requiere según su manual de funciones | | | | | | |
| Capacifación 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 | | | | | | |

Una vez que las solicitudes fueron sistematizadas en las bases de datos, se categorizaron y luego se organizaron, finalmente este es el resultado de cada necesidad y/o solicitud (ver figura 9):

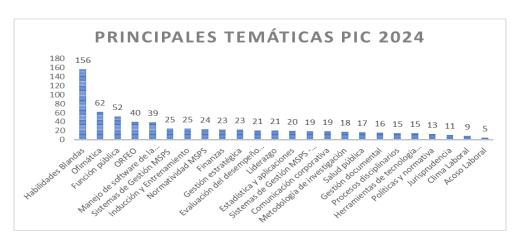


Figura 9. Consolidación de necesidades 2024

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. Se observa que para el PIC 2024 las diferentes solicitudes están dirigidas a necesidades en el fortalecimiento de las habilidades blandas, el conocimiento y competencia de la función pública y en temas del

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





manejo de ofimática y software de gestión en el MSPS. Se destaca la importancia que están tomando los procesos de Inducción y entrenamiento, así como el interés por temas de evaluación del desempeño, liderazgo y los diferentes sistemas que componen el sistema integrado de gestión de Minsalud. Por último, se incluyen temáticas para el ejercicio de formación de relevancia como los temas de acoso laboral y clima organizacional, por su importancia y por el valor que pueden aportar al ejercicio laboral cotidiano.

En la siguiente tabla se detalla la categoría temática con su respectiva frecuencia, que representa el número de solicitudes que obtuvo en los resultados generales en todas las encuestas enviadas.

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





Tabla 1. Categorías temáticas principales

| Temática | Frecuencia |
|--|------------|
| Habilidades Blandas | 156 |
| Ofimática | 62 |
| Función pública | 52 |
| ORFEO | 40 |
| Manejo de software de la entidad | 39 |
| Sistemas de Gestión MSPS | 25 |
| Inducción y Entrenamiento | 25 |
| Normatividad MSPS | 24 |
| Finanzas | 23 |
| Gestión estratégica | 23 |
| Evaluación del desempeño institucional | 21 |
| Liderazgo | 21 |
| Estadística y aplicaciones | 20 |
| Sistemas de Gestión MSPS - SST | 19 |
| Comunicación corporativa | 19 |
| Metodología de investigación | 18 |
| Salud pública | 17 |
| Gestión documental | 16 |
| Procesos disciplinarios | 15 |
| Herramientas de tecnología - TIC | 15 |
| Políticas y normativa | 13 |
| Jurisprudencia | 11 |
| Clima Laboral | 9 |
| Acoso Laboral | 5 |

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





Las siguientes necesidades de capacitación presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, se revisará su prioridad en el PIC 2024.

Figura 10. Necesidades PIC de menor frecuencia de solicitud



Figura 11. Categorías temáticas de segundo orden, con menor frecuencia

| Manejo del estrés | 8 | Atención en salud | 2 |
|-------------------------------------|---|--|---|
| Atención al ciudadano | 8 | Normatividad teletrabajo | 2 |
| PQRSDF | 8 | Seguridad Víal | 2 |
| Actos administrativos | 8 | Normatividad sector farmaceútico | 2 |
| SISPRO | 8 | Servicios de salud | 2 |
| Evaluación de proyectos | 7 | Intersectorialidad | 2 |
| Apoyo educativo | 7 | Gestión de área | 1 |
| Gestión del conocimiento | 6 | Idiomas | 1 |
| AIN: análisis del impacto normativo | 6 | Temas étnicos | 1 |
| Gestión de la Nómina | 6 | Modelos de actualización actuarial | 1 |
| Sistema pensional | 6 | Servicios sociosanitarios | 1 |
| Certificaciones normas técnicas | 6 | Prevención violencia de género | 1 |
| Acoso Laboral | 5 | 5 Planeación Territorial | |
| Atención primaria en salud | 4 | Procedimientos administrativos | 1 |
| RETHUS | 4 | Formación en CIF | 1 |
| Código de integridad | 4 | Procesos contractuales | 1 |
| Inteligencia Artificial | 4 | Certificación administración de la seguridad | 1 |
| Epidemiología | 4 | Estrategias reducción de huella de carbono | 1 |
| Normatividad SGSS | 4 | Innovación y tecnología | 1 |
| Gestión del área | 3 | Referenciación para tarifarios | 1 |
| Certificaciones norma técnica | 3 | Arquitectura Hospitalaria | 1 |
| Normatividad legal | 3 | Reforma a la salud | 1 |
| Auditoría | 3 | Talleres mensuales participativos | 1 |
| Comunicación corporativa - jurídica | 3 | Ley Anticorrupción | 1 |
| Manejo defensivo | 3 | Metrología | 1 |
| Econometría | 3 | Salud mental | 1 |
| Gestión del área - Medicamentos | 2 | Block Chain | 1 |

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





Se observan diferentes solicitudes que pueden representar necesidades generales, tanto a nivel misional como en las diferentes dependencias. 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.

Distribución y organización de las temáticas

En el desarrollo integral, tanto del análisis como de la consolidación de las temáticas del PIC 2024, se organizó la información para tener una dimensión general en cuanto al seguimiento, ejecución y alcances, así como para revisar cual es el enfoque en cada acción formativa.

Esta distribución permite un seguimiento específico a la ejecución según sus formas o metodologías de aprendizaje. También es de consideración para incluir en las herramientas técnicas de detección de necesidades a futuro.

En primer lugar, observamos una tendencia alta en la elección por temas pertenecientes a la gestión del conocimiento.



La población objetivo a la que se orientaron las necesidades de formación es a nuestros cargos misionales y en general, a la categoría transversal, que representa a todo servidor (a) público (a) que desee tomarla o que requiera de manera específica para su cargo. Esto cumple con el propósito de orientar adecuadamente los esfuerzos de formación y lograr una mayor cobertura.

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







Las necesidades tuvieron una orientación especial hacia los temas internos sugeridos por los servidores (as) públicos (as) del Ministerio de salud y protección social. Esto concentró la mayor proporción de temas, seguido del Plan nacional de formación y temas del modelo integrado de gestión pública.



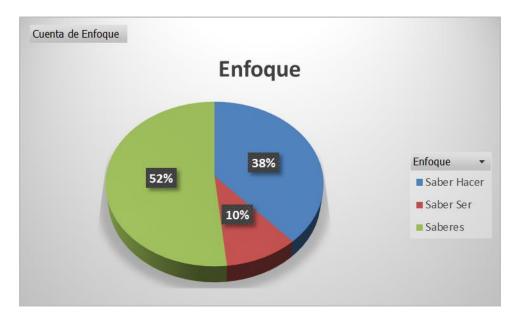
Finalmente, el enfoque principal para hacer seguimiento a las competencias de nuestros servidores (as) públicos (as) se concentra en los saberes que se esperan adquirir. Al igual que lo revisado en las necesidades, hay una atención especial en habilidades (saber hacer) y en competencias más de tipo humano (saber ser).

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043







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 |
|-----------------------------------|
| Habilidades Blandas |
| Función pública |
| ORFEO |
| Manejo de software de la entidad |
| Sistemas de Gestión MSPS |
| Inducción y Entrenamiento |
| Normatividad MSPS |
| Finanzas |
| Gestión estratégica |

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





| Evaluación del desempeño institucional |
|--|
| Liderazgo |
| Estadística y aplicaciones |
| Sistemas de Gestión MSPS - SST |
| Comunicación corporativa |
| Metodología de investigación |
| Salud pública |
| Gestión documental |
| Procesos disciplinarios |
| Herramientas de tecnología - TIC |
| Políticas y normativa |
| Jurisprudencia |
| Clima Laboral |
| Acoso Laboral |
| Manejo del estrés |
| Atención al ciudadano |
| PQRSDF |
| Actos administrativos |
| SISPRO |
| Evaluación de proyectos |
| Ley Anticorrupción |
| Gestión del conocimiento |
| AIN: análisis del impacto normativo |
| Gestión de la Nómina |
| Sistema pensional |
| Certificaciones normas técnicas |

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





| Acoso Laboral |
|-------------------------------------|
| Atención primaria en salud |
| RETHUS |
| Código de integridad |
| Inteligencia Artificial |
| Epidemiología |
| Normatividad SGSS |
| Gestión del área |
| Innovación y tecnología |
| Normatividad legal |
| Auditoría |
| Comunicación corporativa - jurídica |
| Manejo defensivo |
| Econometría |
| Gestión del área - Medicamentos |
| Prevención violencia de género |
| Normatividad teletrabajo |
| Seguridad Víal |
| Normatividad sector farmaceútico |
| Salud mental |
| Intersectorialidad |
| Reforma a la salud |
| Idiomas |
| Temas étnicos |
| Modelos de actualización actuarial |

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





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** MACF03 Código Hoja de vida del indicador Versión 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 FFICACIA FFFCTIVIDAD FFICIENCIA TIPO DE INDICADOR: FRECUENCIA DE MEDICIÓN: Semestral IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES FÓRMULA DEL INDICADOR: FUENTE DE INFORMACIÓN: Informe de Gestión Subcomité Integrado de Gestión Total de capacitaciones programadas en el año $(A/B) \times 100$ META: 95% RESULTADO RESULTADO NO Χ ACUMULADO: ACUMULADO: RANGOS DE GESTIÓN VAR. NOMBRE DE LA VARIABLE: MÍNIMO MÁXIMO RELACIÓN DE VARIABLES: Total acumulado de capacitaciones ejecutadas en el 76,00% 100,00% BUENO В 50,00% 75,90% Total acumulado de capacitaciones programadas en OBSERVACIONES: DEFICIENTE 0,00% 49,90% PERIODO: NÚMERADOR: DENOMINADOR: RESULTADO: ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL INDICADOR: Primer Semestre 0 2 Segundo Semestre 3 8,0 8,0 8,0 4,0 0.2 Periodo de Tiempo

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





B. SATISFACCIÓN

| | La salud Minsalud es de todos | | PROCESO | | | GESTIÓN DEL TALEN HUMANO | | Código | GTHF05 | |
|------|---|-------------------|---------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------|---|
| | es de todos | es de todos | | mato | Evaluación de | Capacitación | | Versión | 1 | |
| | | | | | | | | | | |
| Fed | ha: | | | Hora Inici | 0: | Hora Fir | nalización | | | |
| ac | ilitador: | | | | Lugar: | | | | | |
| Par | icipante: | | | | | | | | | |
| Vor | nbre de la capacitación | : | | | | | | | | |
| | etivo: Valorar el cump | | | | ara la capacitación. | 1 es la ca | lificación m | nínima y 5 la n | nás alta: | |
| _e a | gradecemos responde | er en forma coi | mpleta y sind | era el pres | ente cuestionario: | | | | | |
| | | 1 | TEMA | • | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Adquirió los conocimie curso | entos, habilidad | les o destrez | zas señalad | as en el objetivo del | | | | | |
| 2 | Los temas vistos dura | nte la capacitad | ción corresp | onden a los | programados | | | | | |
| 3 | Considera que el curs | so estuvo relac | ionado con | sus interese | es y expectativas | | | | | |
| 4 | Los contenidos aborda | | | aplicables e | en su trabajo | | | | | |
| 5 | El expecitor planteé el | | LITADOR | a canacitae | ión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | El expositor planteó cl El dominio de los tema | | - | а сараскас | ion. | | | | | |
| 7 | La metodología utilizad sensibilización) | | | de apoyo d | le aprendizaje y | | | | | |
| 8 | La retroalimentación y | solución de di | udas por pa | rte del expo | ositor | | | | | |
| 9 | Fomentó el interés y la | a participación | de los partic | ipantes | | | | | | |
| | | ASPECTOS A | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | El lugar donde se rea | lizó el curso fue | e apropiado | | | | | | | |
| 11 | El material de apoyo f | acilitó el desarr | ollo del curs | 60 | | | | | | |
| 12 | La distribución del tien | npo permitió el | logro de los | objetivos. | | | | | | |
| 13 | El horario se cumplió | de acuerdo a l | o establecido | 0? | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | SERVACIONES: ¿Qué sugerencias o | recomendacio | nes daría pa | ıra mejorar' | ? | | | | | |
| _ | ¿Qué otros temas le g | ustaría que se | trataran? | | | | | | | |

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





C. IMPACTO

| La salud Minsalud | PROCESO | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | Código | GTHF26 | | | | |
|--|----------------------|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------|-------------|------------|--|--|--|
| es de todos minsatud | Formato | Evaluació | on de Impacto | Versión | 02 | | | | | |
| ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO (En | | efe) TRES MESE POSTERIOR DE | | E REALIZAD <i>i</i> | A LA CAPACI | TACIÓN PARA | MEDIR LA | | | |
| La evaluación de impacto tiene como propósito de estimación cuantitativa de e | | | | | | | otener una | | | |
| Tema: | | | Fecha: | | | | | | | |
| Dependencia: | | | Correo: | | | | | | | |
| Califique de 1 a 5, donde 1 es e | l menor puntaje c | en desacuerdo | y 5 es el mejo | or puntaje o to | otalmente de a | acuerdo. | | | | |
| CRITERIOS | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| FASE DE TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN EN EL | | | | | | | | | | |
| ¿Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimiento | os o competencias | segun el | | | | | | | | |
| objetivo del curso era? ¿Después de esta capacitación mi nivel de conocimie | entos o competenc | ias según el | | | | | | | | |
| objetivo del curso es? | | | | | | | | | | |
| ¿Socializó a algunos integrantes de su equipo los apro | endizajes significat | ivos? | | | | | | | | |
| ¿Ha ejecutado actividades en las que aplique lo aprer | ndido? | | | | | | | | | |
| ¿Ha realizado implementaciones o innovaciones a pa | ırtir del conocimien | to adquirido? | | | | | | | | |
| ¿Se puede asegurar que el desempeño laboral relaci | onado con lo aprer | ndido, es mayor? | | | | | | | | |
| Describa al menos una evidencia que demuestre la a | plicación de los ap | rendizajes | | | • | • | | | | |
| FASE DE RESULTADOS y RETORNO DE INVERSIÓ | Ń | | | | | | | | | |
| ¿Percibe una disminución de quejas, demoras, retras funciones, a partir de la aplicación de los conocimien | | | | | | | | | | |
| ¿Las actividades relacionadas con los aprendizajes hevolución laboral? | an incrementado s | u desarrollo y | | | | | | | | |
| ¿La capacitación aportó herramientas para dar soluci | ión a problemas co | ncretos del | | | | | | | | |
| proceso? ¿A partir de la capacitación recibida está más motivad | do (a) y compromet | ido (a) con sus | | | | | | | | |
| funciones? | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Firma Servidor Público | | | Firma Jefe | | | | | | | |
| Nombre: | | | Nombre: | | | | | | | |
| No. Cédula | | | No. Cédula | | | | | | | |
| Cargo: | | Cargo: | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| CRITERIOS A SER VALORADOS | EXCLUSIVAMENT | E POR LA SURF | IRECCIÓN DI | E GESTIÓN DI | EL TALFNTO | HUMANO. | | | | |
| CRITERIOS | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| FASE DE PLANEACIÓN | | | | | | | | | | |
| ¿El tema fue ajustado a la necesidad o interés de apre en el Ministerio? | que se requiere | | | | | | | | | |
| ¿Se realizó evaluación inicial de conocimientos a los | participantes? | | | | | | | | | |
| ¿Se realizó evaluación final de conocimientos a los pa | articipantes, que pe | ermita comparar | | | | | | | | |
| el cierre de brechas de conocimiento? | | | | | | | | | | |

Ministerio de Salud y Protección Social

Dirección: Carrera 13 No. 32-76, Código postal 110311, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador en Bogotá: (+57) 601 330 5043





GRUPO DE BIENESTAR Y DESARROLLO