



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2026



PIC 2026

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Aprobó:

Doctor, Cristian Ricardo Abello Zapata
Subdirector de Gestión del Talento Humano (E)

Revisó:

Herson Parra Rojas
Coordinador de Bienestar y Desarrollo

Elaboró: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz
Grupo de Bienestar y Desarrollo

Bogotá D.C, 19 de diciembre 2025



Tabla de contenido

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



1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social para el 2026 formuló el Plan Institucional de Capacitación PIC. Para crear este documento se tomó como fuente principal el Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP 2023 - 2030, el cual brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación para contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores públicos con el fin de aportar a sus conocimientos, habilidades y aptitudes para el mejoramiento de su desempeño laboral.

Sus ejes temáticos, articulando con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP 2023 – 2030, son:

- 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos**
- 2. Territorio, Vida y Ambiente**
- 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad**
- 4. Transformación Digital y Cibercultura**
- 5. Probidad, Ética e identidad de lo público**
- 6. Habilidades y Competencias**

La Subdirección de Gestión del Talento Humano de Minsalud, en el marco de su Programa de Talento Humano **"Entorno Laboral Saludable Sostenible"**, Estrategia de Formación y Capacitación, analizó las necesidades, diseñó los principales temas y lineamientos que conlleven a fortalecer las competencias funcionales y comportamentales para el desarrollo y profesionalización de los Servidores (as) Públicos (as), a través de diferentes modalidades de capacitación.

Finalmente, este plan atiende las necesidades particulares expresadas por los servidores (as) públicos (as) y Grupos de Valor del Ministerio de Salud y Protección Social, en el diagnóstico de las necesidades de capacitación llevado a cabo en 2025 como consecuencia de las diferentes realidades



personales, grupales e institucionales, la evaluación de desempeño, los análisis de resultados y las diferentes solicitudes de formación de las dependencias, en procura del mejoramiento de los (as) servidores (as), dirigiendo esfuerzos para que también la ciudadanía reciba cada día los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de las personas en los territorios.

2. MARCO NORMATIVO Y LINEAMIENTOS GENERALES

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".*

Ley 115 de 1994: Ley General de la Educación

Artículo 5, Fines de la Educación: *"De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines, (...) en sus numerales:*

- 1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica,*

intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos. (...)

5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber. (...)

9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

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”.

Ley 909 de 2004 - Capítulo I: La capacitación de los empleados públicos.

Artículo 36: Objetivos de la capacitación, numeral “1. *La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*”

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.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública: La capacitación y formación de los empleados



públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

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.

Decreto 815 de 2018 - Título 4: Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Artículo 2.2.4.2: "Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público."

Ley 1952 de 2019: Artículos 37 y 38, Derechos y deberes de todo servidor (a) público (a): numeral: "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" y numeral "42. Capacitarse y actualizarse en donde desempeña su función".

Ley 1960 de 2019: Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."



Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030:

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

A continuación, se presentan los principales lineamientos y directrices frente a los cuales el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social debe guardar coherencia y seguir en las diferentes acciones y actividades:

1. 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."

2. 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."



3. Decreto 4107 de 2011:

"Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sector Administrativo de Salud y Protección Social."

4. Objetivos estratégicos de la "Plataforma Estratégica 2023 – 2026:

- 1. Implementar un modelo preventivo, predictivo y resolutivo con enfoque universal, solidario, equitativo, incluyente, participativo, territorializado e intercultural, eficiente y sostenible en el tiempo.*
- 2. Avanzar en los procesos de laboralización con estabilidad, formalización, dignificación, formación permanente y protección del talento humano en salud.*
- 3. Garantizar acceso oportuno a los medicamentos y tecnología a todos los habitantes del territorio nacional.*
- 4. Construir un Sistema Único Nacional de Información en Salud.*
- 5. Fortalecer las capacidades institucionales y financieras del sector salud.*
- 6. Recuperar y fortalecer la red pública hospitalaria.*
- 7. Fortalecer la sostenibilidad financiera del sistema salud en el pago, giro directo y la restitución de los recursos."*

5. Política de Talento Humano:

"El Ministerio, en cumplimiento de la normativa constitucional y legal, y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial



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

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Brindar los lineamientos del presente PIC para la ejecución de acciones de capacitación eficaces.



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

4. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES Y MARCOS DE REFERENCIA

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

ANDRAGOGÍA: *"En su significado más simple, es la guía o conducción, de un conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, donde los aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la educación 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/>).



CAPACITACIÓN: El Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como: *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."* (Negrilla fuera de nuestra autoría)

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

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



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

PROFESIONALIZACIÓN: El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 define: *"Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad"*.

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

5. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN: FORMACIÓN INICIAL, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PIC

Formación Inicial Minsalud

En el desarrollo de las capacitaciones a impartir en Minsalud, se promoverá la utilización de estrategias que faciliten el aprendizaje para adultos conocida como Andragogía. Las personas cuyas situaciones administrativas exijan la realización de su formación inicial, tendrán un ciclo de procesos y actividades que les permitirá obtener los conocimientos básicos para el inicio de sus funciones. A continuación, se listan las acciones formativas iniciales a desarrollar, y las metodologías a tener en cuenta según más sea conveniente para el tipo de formación.



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

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

Sus objetivos con respecto al empleado son:

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

Los (as) servidores (as) públicos nuevos (as) en la entidad, deberán adelantar este proceso educativo mediante la plataforma virtual autogestionada (Ver:

<https://intranet.minsalud.gov.co/Ministeriosaludable/Paginas/Induccion.aspx>). De esta manera, aprenderán sobre los temas previstos por la entidad, presentados dentro de los siguientes módulos:



Inducción Institucional Minsalud

Adicional, se podrá brindar un momento de bienvenida e Inducción en modalidad presencial, en el que se presentarán los temas relevantes desde las Estrategias del Programa de Talento Humano – “*Entorno Laboral Saludable Sostenible*”.

De igual manera, se presentan las indicaciones a tenerse en cuenta en el momento en el que se debe iniciar la inducción institucional por parte de las personas que lo requieran:

1. Servidores públicos de planta: Oficio y e-mail mediante los cuales se hace la presentación formal de los servidores a su jefe inmediato, suscrita por el/la Subdirector de Gestión del Talento Humano de la entidad.
2. Informar al servidor (a) que deberá adelantar la inducción institucional virtual con aprendizaje autogestionado, lo cual le permite programarse y realizarla a su ritmo, proceso que se apoyará en el momento de la posesión.



3. Los gerentes públicos (Directores, Subdirectores y Jefes,) deberán realizar adicional la inducción a Gerentes Públicos, directiva determinada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (Ver: <https://sirecec3.esap.edu.co/Cliente/CursosEsap?tipo=AG>).

4. A inicios de cada mes se realizará una revisión con base en el archivo actualizado de planta del personal, con el objetivo de establecer el estado de cumplimiento de la inducción, cuando así se requiera, del personal que ingresa a carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, en 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.

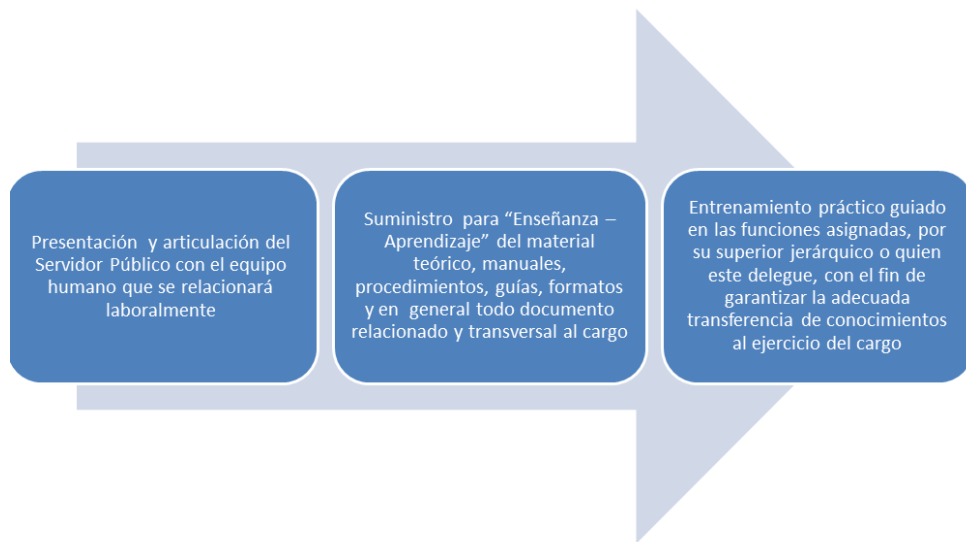
El entrenamiento en Minsalud se desarrollará, así:

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

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

de la persona de una dependencia a otra, o cuando se da un cambio para desempeñar funciones diferentes).

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



Elaboración propia: Herson Parra Rojas

Para la adecuada gestión, se realizarán las siguientes acciones:

1. Se revisarán las bases de datos suministradas por el Grupo de Planta de personal al inicio de cada mes. De igual manera se revisarán los actos administrativos para el entrenamiento en diferentes situaciones administrativas (Encargos, apoyo temporal superior a 30 días y nombramientos ordinarios).
2. Se enviará correo electrónico al entrenador para asegurar el desarrollo del entrenamiento, como a la persona que ingresa en el nuevo rol.

3. Se entregará un recurso didáctico para que las personas puedan desarrollar su escenario de entrenamiento.
4. Se realizará un seguimiento para revisar el estado del cumplimiento del proceso.

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

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

Sus objetivos específicos son los siguientes:

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

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

La capacitación en Minsalud se desarrollará de manera presencial y/o virtual (Sincrónica, Asincrónica o de Aprendizaje Autónomo), 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".

Lineamientos de ejecución de actividades del Plan institucional y Capacitación:

Al momento de la ejecución de la capacitación y con base en los objetivos y marcos de referencia, para la gestión de las actividades programadas y las solicitudes de formación por dependencias, se proponen los siguientes lineamientos:



Imagen tomada de Freepik.es

Utilizar la plantilla institucional de presentaciones PPT, según el manual de imagen Minsalud de la vigencia actual. En caso de que el facilitador tenga un proceso de derechos de autor por el tema en el que apoyará la capacitación, se permitirá su plantilla propuesta.

Determinar e indicar objetivo (s) de la formación / capacitación. En este punto, se acordarán los objetivos, actividades y modalidades previamente con el (la) o los (as) facilitadores (as) asignados para efectos de hacer seguimientos y guardar relación con los objetivos institucionales expresos en este plan de capacitación. Tal información se registrará en las fichas técnicas dispuestas para tal fin.

Realizar la capacitación de forma interactiva, participativa y dinámica.

Se dará prioridad a realizar formaciones / capacitaciones, utilizando estrategias andragógicas y pedagógicas: (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 y generar estrategias participativas con los y las asistentes.

Argumentar con fuentes bibliográficas y dar los créditos.

En cuanto a la gestión de la Estrategia Formación y Capacitación, las siguientes acciones serán desarrolladas:

Solicitudes de formación: Deben ser enviadas por el Directivo y/o Jefe de la dependencia por los medios habituales de comunicación, especificando: Tema, justificación, objetivos (general y específico) y una descripción de las metodologías, modalidad y actividades, así como la logística requerida (comunicación interna, escenarios y afines) y la población objetivo.

Las solicitudes deben hacerse con tres semanas de anticipación.

Las temáticas solicitadas deben guardar relación con el marco normativo y los lineamientos de Minsalud expuestos en el presente plan institucional. Se tendrán en cuenta las directivas gubernamentales y los temas de prioridad para la gestión efectiva de la capacitación.

Solicitar el diligenciamiento a los participantes, del formato GTHF05 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 y alojarla en los repositorios asignados en la Subdirección de Gestión del Talento Humano.



Enviar los anteriores formatos diligenciados físicos o virtuales a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Formación y Capacitación para alojar los datos y de esta manera hacer seguimiento a indicadores, acciones de mejora y afines.

Para efectos de tener los referentes teóricos y conceptuales, algunas definiciones de propuestas metodológicas que se usarán al momento de diseñar y ejecutar una capacitación:

Andragogía: El modelo a seguir de la educación andragógica se basa en las exigencias del adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil”. (Tomado de: <https://conceptodefinicion.de/andragogia/>).

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

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

El aprendizaje significativo: Es una propuesta de enseñanza que busca impactar, desestabilizar, mediante la instrucción, las estructuras cognitivas previas de las personas construidas previamente, con el objetivo de modificarlas, ampliarlas y sistematizarlas, lo cual puede



asegurar la perdurabilidad del aprendizaje, dentro de un contexto cultural que le da validez. (*Fundación Alberto Merani, 2003. Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*).

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

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

Debates grupales: Técnica que permite un aprendizaje basado en la confrontación de ideas y la contrastación de enfoques, basando sus puntos de vista en elementos objetivos, logrando consensos y/o un cambio de perspectiva. (*Walter Riso, 2004. Pensar bien, sentirse bien*).

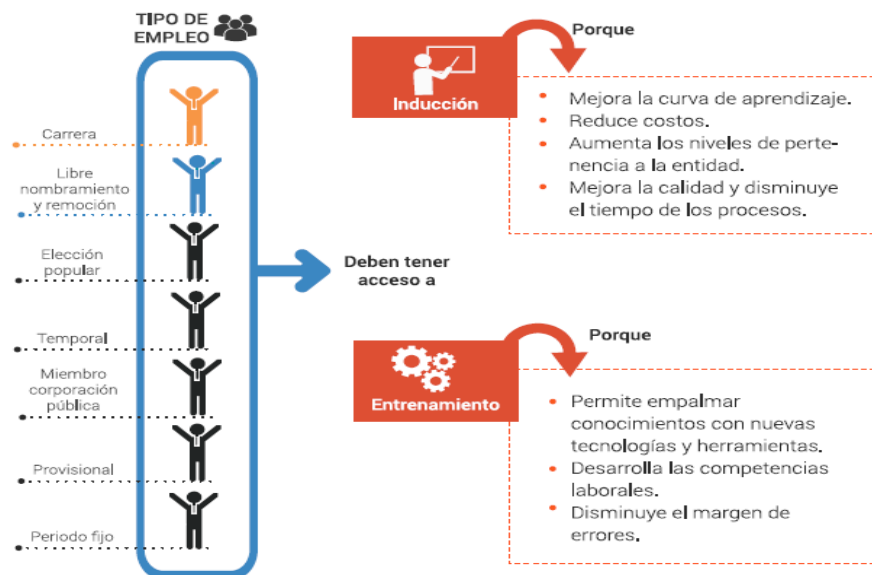
Modalidades de capacitación: De acuerdo con los datos de las últimas dos vigencias, la preferencia por la modalidad virtual está acorde con las expectativas de los servidores (as). Esto responde a los avances tecnológicos y al tiempo de inversión en cada jornada de capacitación.

Otra modalidad que permite cumplir con las actividades formativas es el aprendizaje autónomo. En este punto, aliados educativos como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, cuentan con una amplia variedad de procesos formativos en los cuales las temáticas están alineadas a las características del sector público y facilitan la realización de metodologías que permiten a los servidores (as) complementar su formación profesional. Importante acompañar con estrategias de seguimiento al aprendizaje y con la evaluación del impacto este proceso formativo.

Como estrategia complementaria, se realizarán paneles de expertos según las temáticas, con el fin de promover los diferentes conocimientos y facilitar los ejercicios prácticos de aplicación en el contexto laboral.

Beneficios de la Formación

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



Fuente: Función Pública

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

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

En conclusión, la información y los insumos expuestos brindan las nociones conceptuales que permiten un desarrollo adecuado de las actividades de capacitación. Un factor importante para generar adherencia y satisfacción como componentes de los resultados esperados, es la estructuración de un plan que conecte las necesidades que el sector público delimita para los servidores (as) y los elementos institucionales identificados para construir las temáticas de la vigencia 2026.

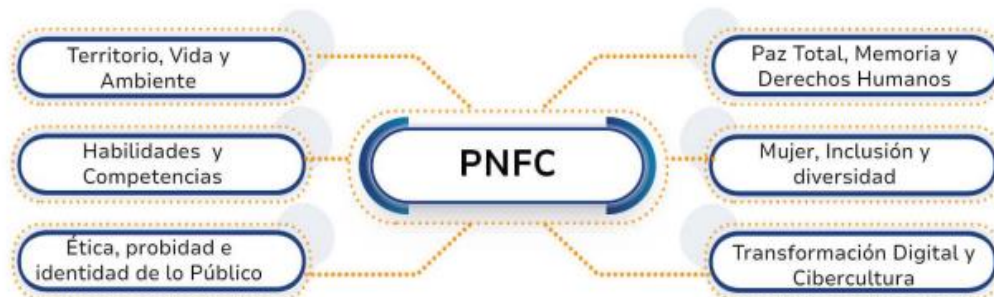
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE

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

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes 6 ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, que buscan *“establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación” (...).*

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



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

Según lo anterior, se revisó la pertinencia y se analizaron las temáticas contenidas en estos ejes, y se determinó priorizar para incluir en el PIC 2026, las siguientes capacitaciones:

1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos

- ✓ Construcción de paz

2. Territorio, Vida y Ambiente

- ✓ Cambio climático

3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

- ✓ Violencias basadas en género

4. Transformación Digital y Cibercultura

- ✓ Apropiación y uso de la tecnología

5. Probidad, Ética e identidad de lo público

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

6. Habilidades y Competencias

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



En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, los anteriores ejes temáticos priorizados, presentan de forma detallada los contenidos que los conforman; por lo tanto, dentro de los temas del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, se incluirán algunos de estos contenidos.

Capacitación para la Alta Gerencia

Se contemplan los lineamientos establecidos en el apartado "*Líneas del programa de Formación, Capacitación e Inducción para la Alta Gerencia y Directivos del Estado*", en los cuales se resalta la importancia que tienen los roles y su impacto en el desarrollo de las funciones de cada dependencia. Por una parte, se tiene en cuenta el programa de Inducción a la Alta Gerencia ofrecido por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, con el fin de afianzar y aplicar los diferentes saberes del rol. En cuanto a temáticas puntuales para construir los temas de las formaciones, se plantean las siguientes líneas de trabajo:

- **Habilidades para la Alta Dirección Pública:** Contenidos dirigidos a fortalecer las capacidades gerenciales. Del análisis de necesidades, los temas que más se ajustan a las necesidades son:
 - **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.**
 - **Habilidades Gerenciales y Directivas.**

Estos temas pueden hacer parte de un programa de formación o se pueden revisar acciones de formación independientes para fortalecer cada capacidad. Los temas o contenidos específicos del anterior apartado serán tenidos en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación para efectos de un proceso más integral, por la naturaleza del rol y la importancia en las funciones del Ministerio de Salud y Protección Social (Decreto 4107 de 2011).



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: (...)

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

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

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Curso de MIPG

En el marco del MIPG, "El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el gusto de presentar a todos los servidores públicos, y a la ciudadanía en general, el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual tiene como fin facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos. El curso se estructura a través de 8 módulos (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos- y los 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG)".

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

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

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

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



Valores Minsalud

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

En el marco de la Circular No. 100-003-2024 de función pública cuyo propósito es *"solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz"* enmarcado en el *"Eje número 1", la paz total, la memoria y los derechos humanos*". La entidad



incluirá dentro del plan institucional de capacitación temas alineados a la paz generando espacios de reflexión y actualización.

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

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE

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

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

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

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

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

Necesidades de capacitación Minsalud.

De acuerdo con los diferentes enfoques en cuanto a la recolección, análisis y posterior consolidación de la información, se proponen tres tipos de categorías para la clasificación de las necesidades de capacitación, de acuerdo con su grado de relevancia con los objetivos del PIC, con la prioridad de la entidad y también por el grado de misionalidad, es decir, su relación con las funciones y elementos constitutivos, estratégicos y organizacionales del Ministerio. Sin embargo, toda la información

obtenida desde los diferentes mecanismos e instrumentos es de suma importancia para los objetivos del presente Plan Institucional y se contemplará en las instancias o en los momentos en que llegasen a ser considerados a través de requerimientos o de acuerdo con los diseños de contenidos de cada escenario de capacitación. En este sentido, se proponen tres tipos de necesidades que ayudan al diseño final de las temáticas del presente PIC 2026:

1. **Necesidades prioritarias:** Son aquellas temáticas de mayor demanda y tendencia, que obtuvieron indicadores de frecuencia altos en la encuesta diagnóstica de necesidades respecto a otros ítems. Se relacionan con aspectos contemplados en la misión y visión del ministerio, manual de funciones, equipos de trabajo, normatividad y gestión, en las actividades laborales en donde se requieren fortalecer las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de los funcionarios. Son necesidades que ayudan a identificar mejoras en el desempeño laboral de los Servidores (as) Públicos (as) y que permiten una mejor adaptación en el entorno laboral encaminados al Fortalecimiento en los planes y metas institucionales, mejora de indicadores y sentido de pertenecía con la entidad.

2. **Necesidades complementarias:** Son el tipo de necesidades que hacen parte también de las diferentes labores y que en ocasiones contemplan aspectos misionales, teniendo como referente que su demanda no es tan alta y cuyas temáticas pueden contemplarse como subtemas o subcategorías que ayudan a consolidar el Plan Institucional de Capacitación.

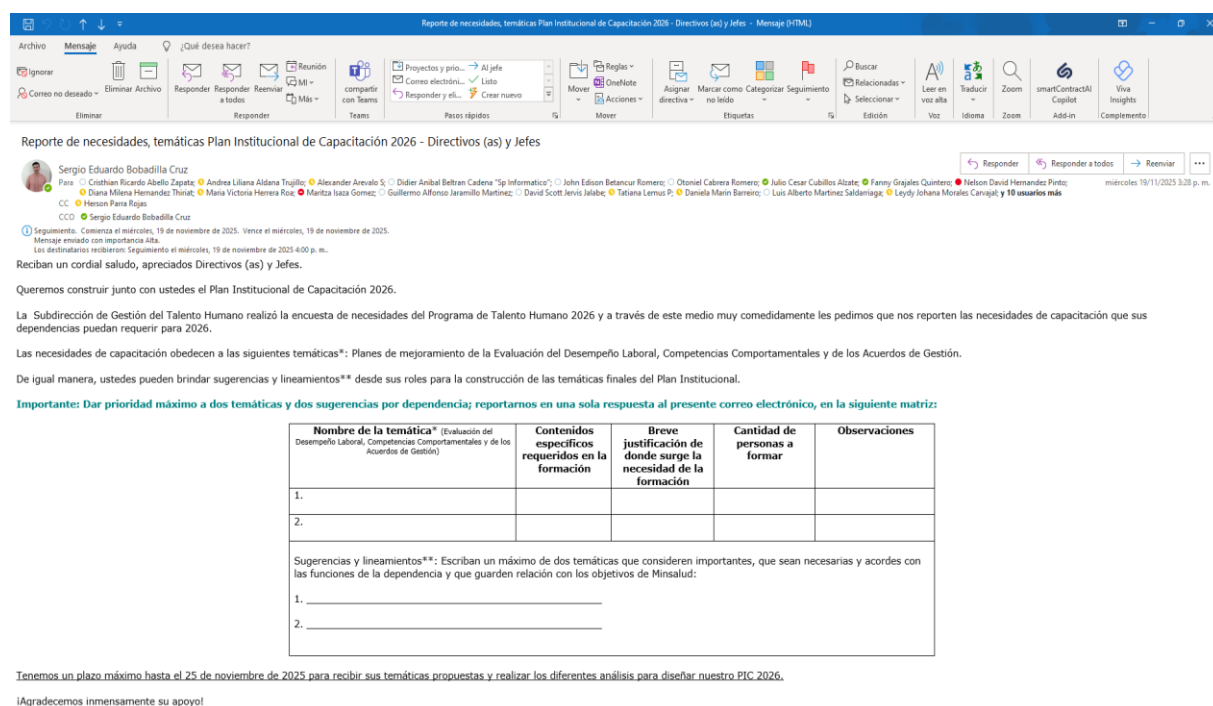
3. **Necesidades esporádicas/residuales:** Son solicitudes que responden a visiones particulares de una dependencia, donde la demanda es relativamente baja y cuya especificidad técnica responde a temáticas que guardan escasa o nula relación con los objetivos del PIC o del ministerio. Estas necesidades podrán ser tenidas en cuenta como subtemas o en el caso que ameriten, como temas principales de solicitudes específicas, de acuerdo con el grado de importancia que se llegase a presentar.

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

Una vez se tienen estas referencias conceptuales y metodológicas para el análisis de la información, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2026, utilizando los siguientes medios para este fin:

1. Consulta a Directivos y Grupos de valor: Como primera medida, para la identificación interna de necesidades de capacitación se envió un correo electrónico a los Directivos (as) y Jefes el 19 de noviembre de 2025 (ver imagen):

Imagen. Correo enviado a Directivos (as) y Jefes.



Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Directivos (as) y Jefes

Para: [Christian Ricardo Abello Zapata](#), [Andrea Liliana Aldana Trujillo](#), [Alexander Arevalo S](#), [Didier Anibal Beltrán Cadena "Sp Informatica"](#), [John Edison Betancur Romero](#), [Omar Cabrera Romero](#), [Julio Cesar Cubillos Alzate](#), [Fanny Grajales Quintero](#), [Nelson David Hernandez Pineda](#), [Diana Milena Hernandez Thiriat](#), [Maria Victoria Herrera Ruiz](#), [Maritza Irujo Gomez](#), [Guillermo Alfonso Jaramillo Martinez](#), [David Scott Jervis Jalabe](#), [Tatiana Lemos P](#), [Daniela Marin Barreto](#), [Luis Alberto Martinez Saldamague](#), [Leydy Johana Morales Canales](#) y **10 usuarios más**

CC: [Herson Pansa Rojas](#), [Sergio Eduardo Bobadilla Cruz](#)

Seguimiento. Comienza el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Viene el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Mensaje enviado con importancia alta. Los destinatarios recibieron: Seguimiento el miércoles, 19 de noviembre de 2025 4:00 p. m.

Reciban un cordial saludo, apreciados Directivos (as) y Jefes.

Queremos construir junto con ustedes el Plan Institucional de Capacitación 2026.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de necesidades del Programa de Talento Humano 2026 y a través de este medio muy comedidamente les pedimos que nos reporten las necesidades de capacitación que sus dependencias puedan requerir para 2026.

Las necesidades de capacitación obedecen a las siguientes temáticas*: Planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión.

De igual manera, ustedes pueden brindar sugerencias y lineamientos** desde sus roles para la construcción de las temáticas finales del Plan Institucional.

Importante: Dar prioridad máximo a dos temáticas y dos sugerencias por dependencia; reportarnos en una sola respuesta al presente correo electrónico, en la siguiente matriz:

Nombre de la temática* (Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión)	Contenidos específicos requeridos en la formación	Breve justificación de donde surge la necesidad de la formación	Cantidad de personas a formar	Observaciones
1.				
2.				

Sugerencias y lineamientos**: Escriban un máximo de dos temáticas que consideren importantes, que sean necesarias y acordes con las funciones de la dependencia y que guarden relación con los objetivos de Minsalud:

1. _____

2. _____

Tenemos un plazo máximo hasta el 25 de noviembre de 2025 para recibir sus temáticas propuestas y realizar los diferentes análisis para diseñar nuestro PIC 2026.

¡Agradecemos inmensamente su apoyo!



En este e-mail se solicitaron las necesidades que cada directivo (a) puede percibir y de esta manera consolidar temáticas, contenidos y su justificación para darle un mayor enfoque y contexto a la delimitación del plan institucional.

En cuanto a los y las integrantes de los diferentes grupos y comités (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité de Selección Minsalud Icetex, Comité de Teletrabajo, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, Organizaciones Sindicales Minsalud), se envió la información para delimitar sus necesidades de capacitación (ver imagen).

Imagen. Correo enviado a los Grupos de valor Minsalud.

Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Grupos de valor Minsalud - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Ignorar Eliminar Archivar Responder Responder a todos Reenviar Más... Compartir con Teams

Proyectos y prio... Al jefe Correo electrónico... Listo Responder y eli... Crear nuevo

Pasos rápidos Mover Reglas OneNote Asignar Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Etiquetas Buscar Relacionadas Leer en voz alta Traducir Zoom smartContractAI Copilot Viva Insights

Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Grupos de valor Minsalud

Para: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz, Cristian Ricardo Abello Zapata, Rodolfo Enrique Saler Figueroa, Juan Manuel Gomez Prado, Bibian Yareth Moreno Mayorga, Paola Stefany Melo Mesa, Luis Benicio Jimenez Q, Alexandra Tarazona Carreño, Andrea Liliana Aldana Trujillo, Monica Kelly Johanna Camacho Chany, miércoles 19/11/2025 3:29 p. m.

CC: Jaime Flores Martinez, Magda Yanira Camelo Romero, Fanny Gajales Quinten, Didier Anibal Beltran Cadena, Hersen Parra Rojas, Juan Felipe Barreto Botero, Andrea Carrero, Daniel Felipe Soto Mejia, Diana Milena Hernandez Thiriat, y 8 usuarios más

CCO: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz

Seguimiento. Comenta el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Venice el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Mensaje enviado con importancia alta. Los destinatarios recibieron Seguimiento el miércoles, 19 de noviembre de 2025 4:00 p. m..

Reciban un cordial saludo, estimados servidores (as) pertenecientes a:

- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia
- Comité de Selección Minsalud Icetex
- Comité de Teletrabajo
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Organizaciones Sindicales Minsalud

Queremos construir junto con ustedes el Plan Institucional de Capacitación 2026.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de necesidades del Programa de Talento Humano 2025 y a través de este medio les pedimos que nos reporten las necesidades de capacitación que sus grupos y en general Minsalud pueden requerir para 2026.

Las necesidades de capacitación obedecen a las siguientes temáticas*: Planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión.

De igual manera, ustedes pueden brindar sugerencias y lineamientos** desde sus roles para la construcción de las temáticas finales del Plan Institucional.

Importante: Dar prioridad máximo a dos temáticas y dos sugerencias; reportarnos en una sola respuesta al presente correo electrónico, en la siguiente matriz:

Nombre de la temática* (Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión)	Contenidos específicos requeridos en la formación	Breve justificación de donde surge la necesidad de la formación	Cantidad de personas a formar	Observaciones
1.				
2.				

Sugerencias y lineamientos**: Escriban un máximo de dos temáticas que consideren importantes, que sean necesarias y acordes con las funciones y que guarden relación con los objetivos de Minsalud:

1. _____

2. _____

Tenemos un plazo máximo hasta el 25 de noviembre de 2025 para recibir sus temáticas propuestas y realizar los diferentes análisis para diseñar nuestro PIC 2026.

¡Agradecemos inmensamente su apoyo!



Con base en las respuestas recibidas, éstas pasaron por un análisis de contenidos y permitieron depurar y establecer las siguientes necesidades de capacitación:

Temáticas consolidadas: Directivos y Grupos de Valor 2026
Análisis de Datos en Salud: Epidemiología
Evaluación del desempeño: Diseño de planes de mejora
Formulación de Indicadores de Gestión
Abordaje del Acoso Laboral y su resolución del conflicto
Alcance y funciones de los diferentes grupos: comité de convivencia, comisión de personal; según normativa vigente
Programa Control Interno y Planeación
Redacción de informes de Auditoría Interna
Transformación Digital con Inteligencia Artificial
Gestión Integral del Riesgo Biológico y Protocolos de Bioseguridad
Competencias comportamentales para el trabajo seguro y el bienestar psicosocial
Trabajo adicional permitido para el servidor público
Certificaciones laborales válidas

Respecto de los temas revisados y analizados, éstos pueden hacer parte del PIC 2026 o se pueden gestionar de manera independiente, ofreciendo al grupo de valor y/o la dependencia toda la información para su ejecución mediante la segmentación, es decir, delimitando los roles, cargos y/o tipos de vinculación para que la formación tenga pertinencia y relevancia.

2. Necesidades producto de evaluaciones de capacitación y evaluación del impacto: Se realizó la revisión y el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas una vez finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2025. Los análisis cualitativos de

contenido se centraron en conocer cual o cuales eran los temas de mayor frecuencia en cada escenario de formación y de ahí aportar esta información a la consolidación final, así como algunas sugerencias en cuanto a metodología o modalidad. Gracias al formato GTHF 05, esto se logró mediante las respuestas de los servidores (as) y participantes a las preguntas: ***“¿Qué sugerencias o recomendaciones daría para mejorar? y ¿Qué otros temas le gustaría que se trataran?”***. Este análisis permitió concluir mediante un número de 103 eventos de formación (ene–dic 2025), un promedio del puntaje de satisfacción de **4,7/5**, y **1,53** horas por sesión y **43,8** asistentes promedio por escenario de formación la información definida. El impacto se midió con base en 80 temas programados y ejecutados en el PIC 2025 y 23 temas solicitados por las dependencias. Se enlista el conjunto de temas de mayor frecuencia y relevancia:

Temáticas: Evaluación de capacitación y del impacto 2025
Habilidades blandas con énfasis en servicio
Gestión del Talento Humano en el Sector Público
Transformación Digital con Inteligencia Artificial
Gestión Normativa
Gestión Documental

La propuesta anterior basada en los datos de las evaluaciones de impacto, satisfacción y el análisis de contenido, permiten concluir que las temáticas sugeridas validan y confirman las temáticas ejecutadas y muestran su importancia al momento del diseño del PIC. Por otra parte, permiten establecer subtemas en las categorías que agrupan las temáticas principales para revisar su relación con los datos de la Encuesta de Necesidades 2026.

3. Encuesta de necesidades 2026: Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en la encuesta integral del Programa Entorno laboral Saludable Sostenible, diseñada y realizada para implementarse de forma virtual. Esta encuesta fue publicada y enviada al 100% de los servidores (as) públicos (as) a través de El Saludable el 15 de octubre de 2025. Dentro del diseño de los ítems de la encuesta se establecieron las preguntas orientadas a la identificación de las necesidades de la Estrategia Formación y Capacitación (ver imagen):

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

Preguntas clave, Estrategia Formación y Capacitación.

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





Encuesta publicada en el portal Minsalud: <https://intranet.minsalud.gov.co/Actualizar/Paginas/Entorno-laboral.aspx> El enlace de la encuesta permitía su diligenciamiento dirigido a las necesidades del Entorno Laboral Saludable (ver enlace e imagen): <https://forms.office.com/r/pkSqENb91Y>

Encuesta diagnóstica de necesidades del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 2026

¡Tu opinión es muy importante para nosotros! No te pierdas la oportunidad de participar en la construcción de los planes del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 2026

Fecha: 15 al 31 de octubre de 2025

Ingresa aquí

**Subdirección de Gestión del Talento Humano
Grupo de Bienestar y Desarrollo**

Planeta saludable

Hábitos saludables

Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos

Ministerio en familia

Seguridad y salud en el trabajo

Formación y Capacitación

Innovación

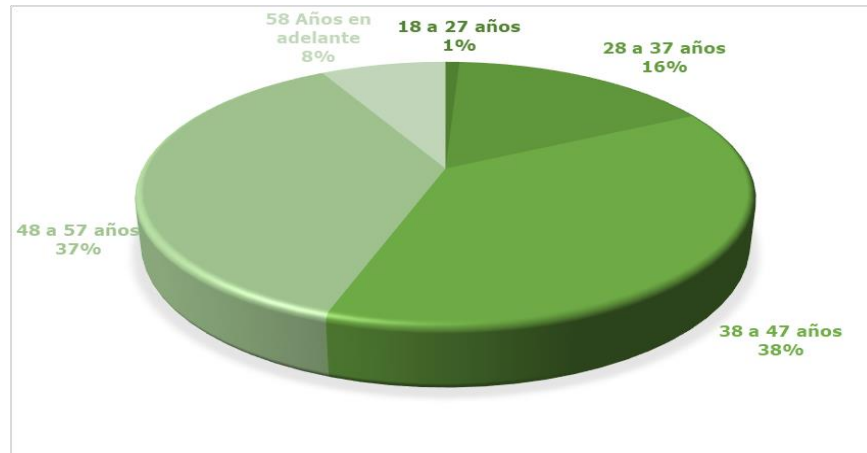
Integridad

Minsalud
un lugar *chere* para trabajar

Encuesta Entorno Laboral Saludable 2026

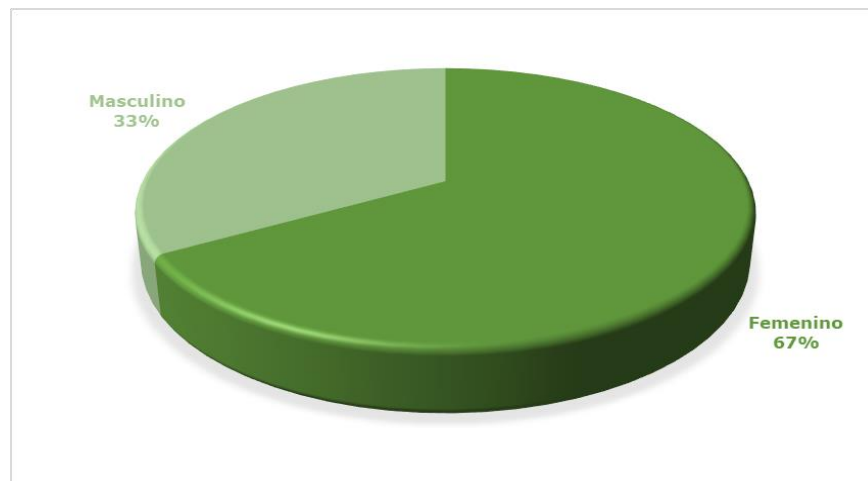
Producto de las encuestas aplicadas, se tienen los siguientes datos sociodemográficos para incluirlos en los análisis de los temas y en las diferentes poblaciones. Esta encuesta fue aplicada desde octubre de 2025, obteniendo los siguientes datos:

Figura 1. Grupos de edad



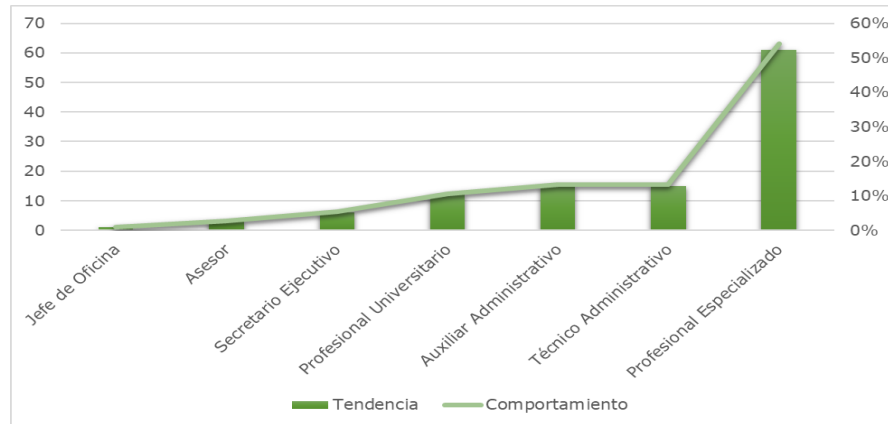
(Figura 1) La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 38 a 47 años, seguido de las edades comprendidas entre los 48 a los 57 años. Se puede concluir un ejercicio de construcción de metodologías preferiblemente enfocadas en andragogía y en aprendizaje significativo.

Figura 2. Género



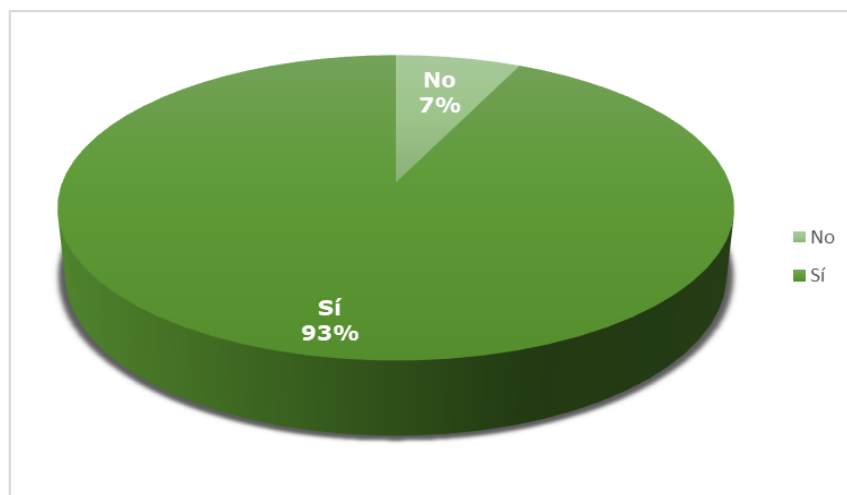
(Figura 2) Una proporción alta del género femenino (67%) aportó su información para el desarrollo del presente Plan Institucional. Con base en los ejes temáticos, esto puede considerarse como un insumo clave en el diseño de las estrategias formativas.

Figura 3. Distribución de cargos



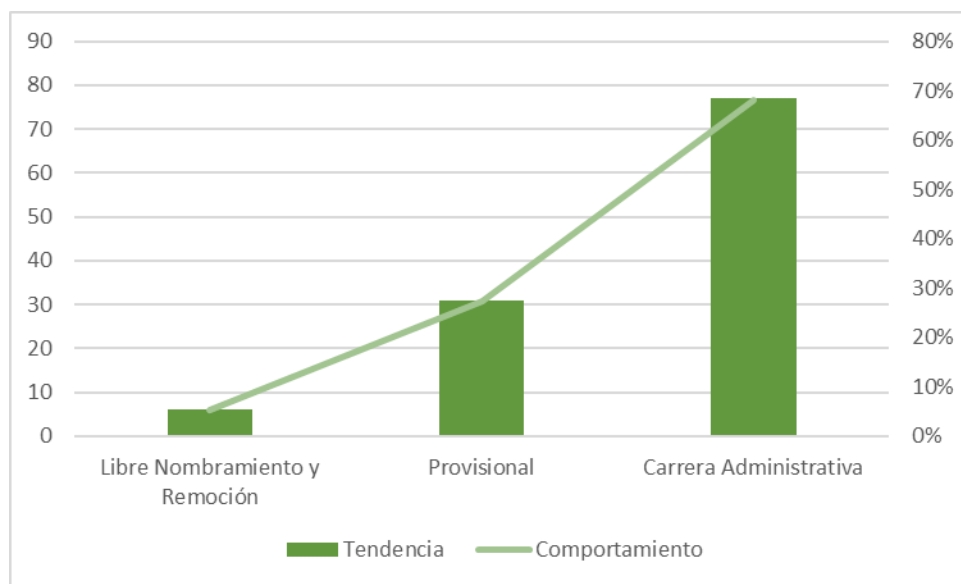
(Figura 3) Se observa una clara tendencia en los resultados. Por una parte, una baja participación de los cargos “Directivo” y “Asesor” (4 personas, para un 4% de participación en la encuesta sobre el total de la muestra). Los cargos “Profesional especializado” (54%), “Técnico Administrativo” (13%) y “Auxiliar administrativo” (13%), fueron los de mayor tendencia de respuesta para la información de necesidades (81% en total en los tres tipos de cargo), por lo tanto, los programas han de contener un gran nivel conceptual y de rigor investigativo, así como un énfasis especial en el desarrollo de prácticas en el contexto laboral.

Figura 4. Lugar de vivienda



(Figura 4) Un amplio porcentaje (93%) del personal que respondió la encuesta y plasmó sus necesidades y requerimientos de capacitación viven en Bogotá. Esto se puede tener en cuenta para establecer la modalidad presencial, mixta o virtual autónoma, según sean los casos.

Figura 5. Tipo de Vinculación



(Figura 5) Las personas del tipo de vinculación “Carrera administrativa”, participaron en mayor medida (68%). El grupo de “Provisionales” también muestra una tendencia amplia en la participación y aporte de la información de la encuesta (27%) y por último el grupo “LNYR” con una escasa participación del 5%.

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

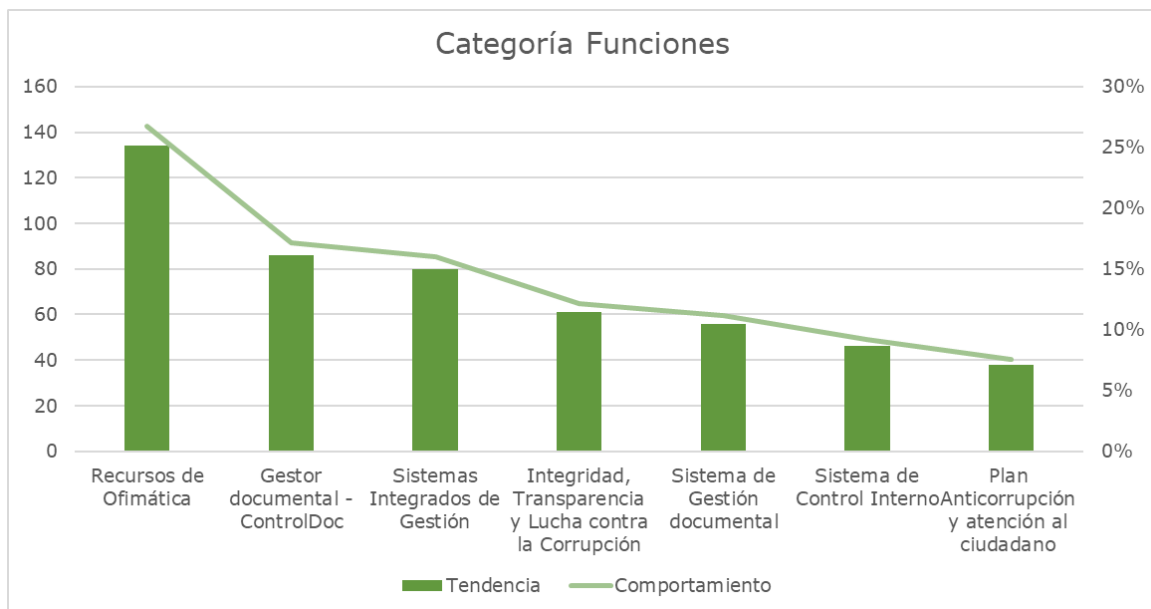
Se plantearon cinco categorías generales para enfocar las preguntas, las cuales permitieron reconocer las necesidades de los servidores (as) enfocadas en su entorno laboral principal. Estas necesidades fueron agrupadas y posteriormente analizadas según su temática e impacto en Minsalud (según su frecuencia, si las temáticas son prioritarias o en el caso de temáticas que complementen otros programas de formación y capacitación) para luego incluirlas en categorías generales que puedan

agruparse, con el fin de dar cumplimiento a su ejecución y de esta manera cubrir un amplio marco de las solicitudes (ver imagen):



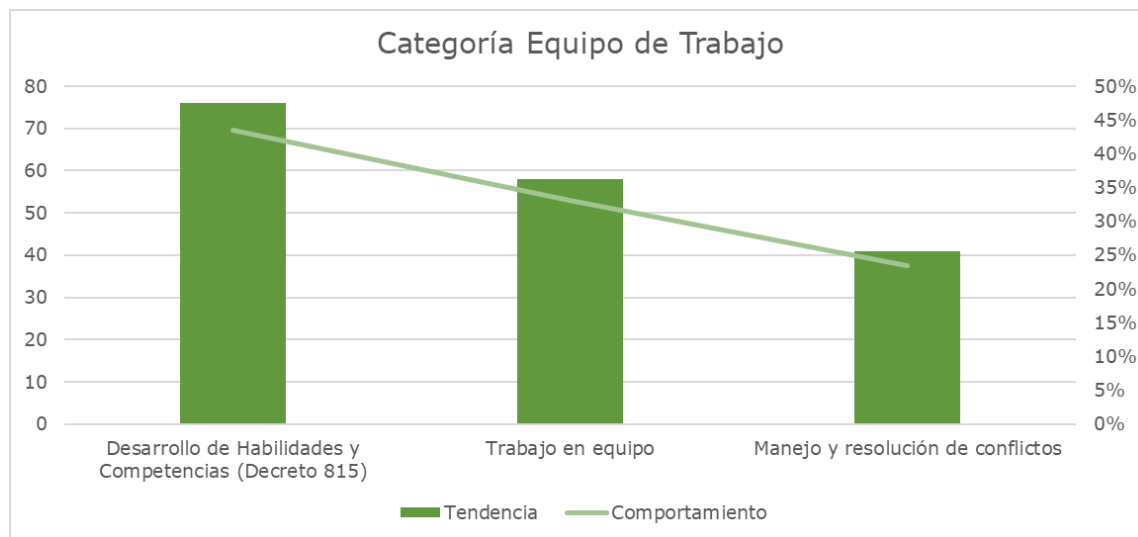
Una vez que los datos fueron sistematizados y categorizados se estableció cada necesidad y/o solicitud de la siguiente manera:

Figura 6. Categoría Funciones



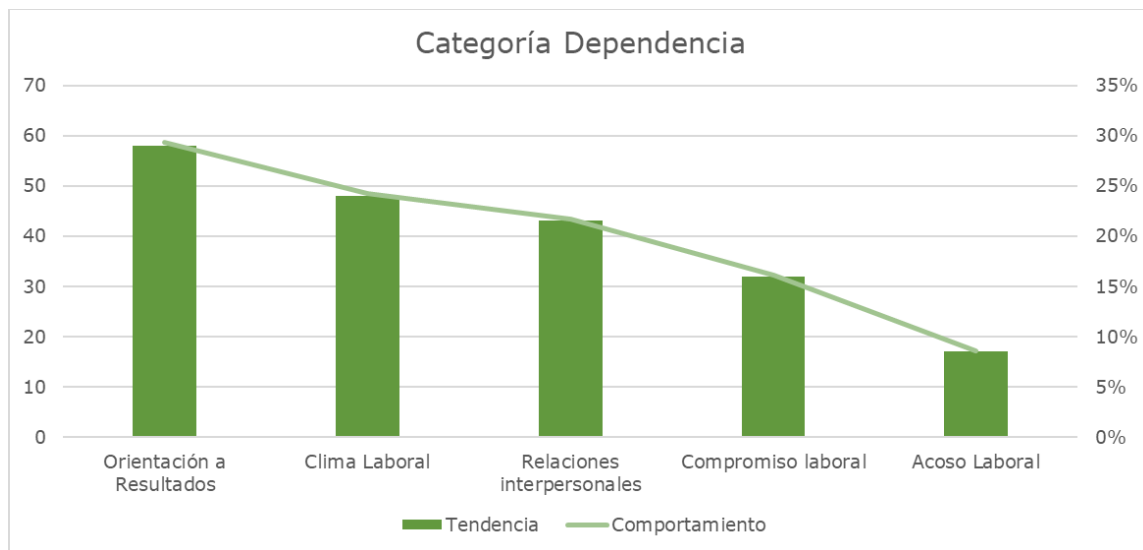
(Figura 6) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas relacionadas con el manual de funciones de Minsalud (Resolución 1033 de 2022). Entre otras, se tuvieron en cuenta las temáticas de las responsabilidades, funciones generales y sistemas integrados de gestión, así como temáticas que contribuyen a mejorar la gestión laboral. Se encontró una fuerte tendencia en temas como los Recursos de Ofimática (27%), el gestor documental actual de Minsalud (Control.Doc) con un 17% y un interés amplio en los sistemas integrados de gestión (16%).

Figura 7. Grupo de trabajo



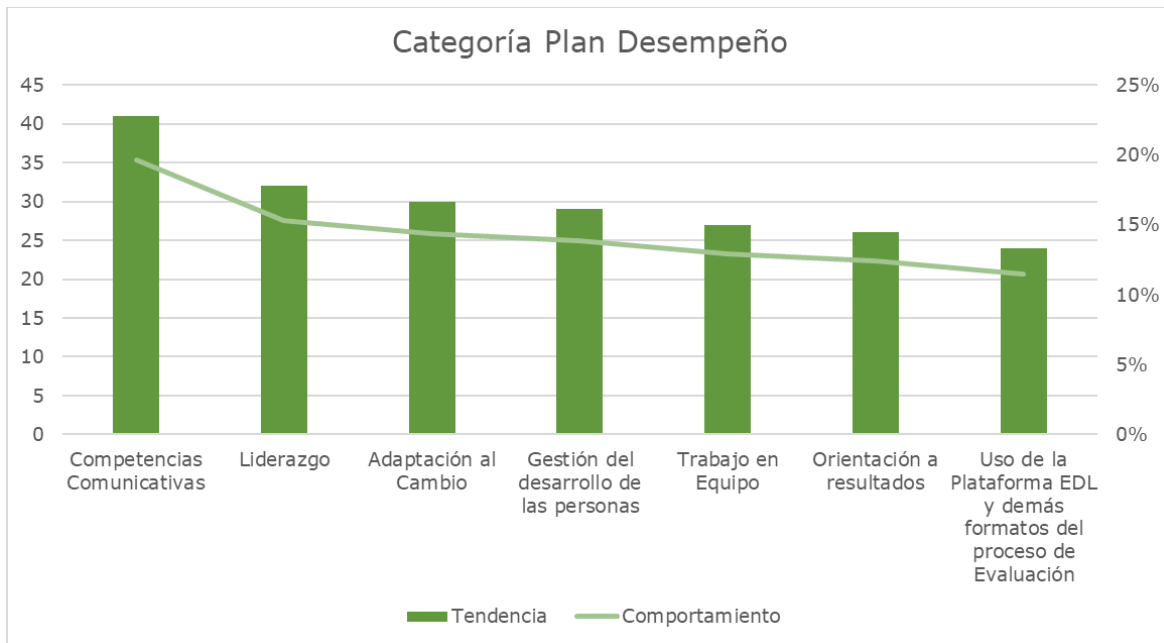
(Figura 7) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas que sugieren mejorar los procesos grupales dirigidos al desempeño y al cumplimiento de objetivos. Un fuerte registro de frecuencia se presentó en el tema desarrollo de habilidades y competencias (Decreto 815 de 2018), con un 43% de interés; por su parte el tema trabajo en equipo obtuvo un 33% y una tendencia por el tema relacionado con el manejo y la resolución de conflictos (23%) como parte importante de esta categoría.

Figura 8. Categoría Dependencia



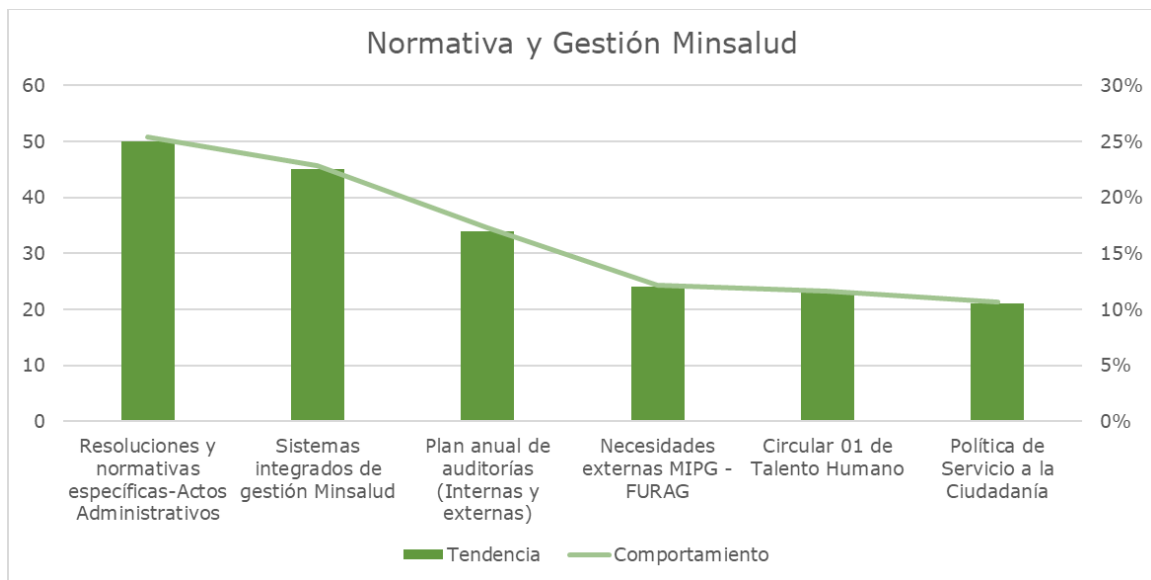
(Figura 8) Estas necesidades sugieren mejorar las problemáticas en las relaciones interpersonales que afectan directamente el desempeño y el cumplimiento de objetivos en las dependencias. Una fuerte tendencia se presentó en temas como la orientación a resultados y el clima laboral, con 29% y 24 % de tendencia. Una fuerte atención recibió el tema relaciones interpersonales con (22%) y el compromiso laboral (16%), así como el conocimiento sobre el acoso laboral (9%) marcaron un interés para el adecuado desarrollo en las dinámicas de las personas en cada dependencia.

Figura 9. Categoría Plan Desempeño



(Figura 9) Desde el proceso de Evaluación del desempeño laboral, estas necesidades sugieren mejorar el rendimiento y el adecuado ejercicio de las funciones. Al acordar conductas de cambio, su relación directa con el desempeño y el cumplimiento de objetivos proporciona información clave para la consolidación del plan de formación y capacitación. Basados en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la comunicación desde un enfoque de competencias (20%), el Liderazgo (15%) y la adaptación al cambio (14%) fueron los temas de mayor relevancia por parte de los encuestados.

Figura 10. Normativa y Gestión Minsalud



(Figura 10) El último grupo de necesidades tiene que ver con los ejercicios normativos y de gestión que permiten a Minsalud cumplir con sus objetivos, funciones, misión y visión, desde diferentes enfoques de trabajo. Con base en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la normativa (resoluciones y afines) con 25% de tendencia, así como los sistemas integrados de gestión (23%) y el plan anual de Auditorías (17%) lograron porcentajes que marcan una necesidad en el conocimiento respecto al funcionamiento de la entidad.

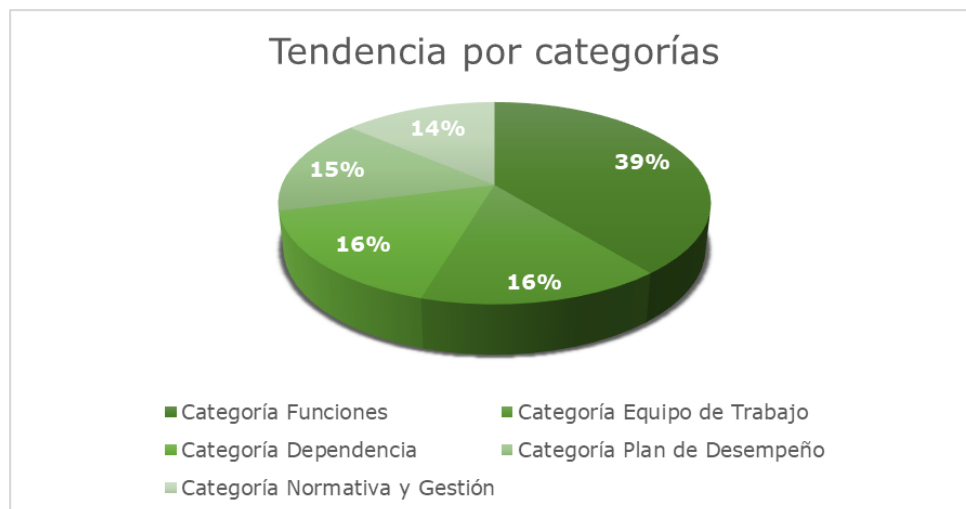
7. CONSOLIDACIÓN DE TEMÁTICAS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Temáticas de necesidades producto de la Encuesta: Luego de los diferentes análisis, revisiones y categorización de los contenidos de las necesidades de capacitación producto de la encuesta, estos serán priorizados y tenidos en cuenta dentro de las capacitaciones del Plan

Institucional de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor frecuencia y demanda presentan en la entidad.

La tendencia principal para organizar las actividades, acciones y gestión de la formación se relaciona con la categoría funciones, con 39%, seguida de las necesidades identificadas en la categoría dependencia, con 16%. Al obtener porcentajes similares, las categorías normativa y gestión, equipo de trabajo y plan de desempeño

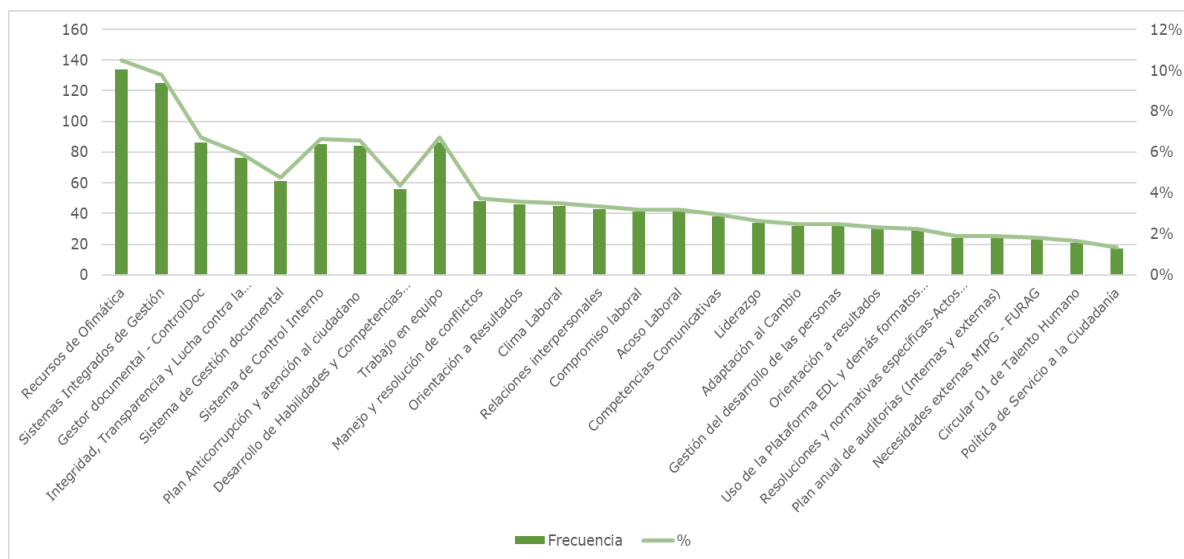
Figura 11. Tendencia de las categorías



(Figura 11) Se observa que para el PIC 2026 las solicitudes están dirigidas a necesidades que buscan el fortalecimiento de conocimientos y habilidades para el desarrollo de las funciones. En cuanto a las variables humanas, los temas de la categoría equipo de trabajo sugieren una atención especial por sus resultados e impacto. De igual manera, el interés por el mejoramiento de las relaciones en la dependencia y el desarrollo de las competencias.

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

Figura 12. Tendencia total, temáticas PIC 2026



Los temas de las necesidades aportadas por los Grupos de valor y Directivos fueron analizadas y depuradas para incluirlas como solicitudes formales y también se incluyen en el PIC 2026 para complementar con otras estrategias y/o procesos formativos o si se requieren debido a cambios institucionales o afines. Las mayores tendencias tienen que ver con los temas de recursos de ofimática, los sistemas integrados de gestión y el gestor documental (Control.Doc). Con base en los registros de la encuesta y en los análisis de contenidos, se presenta la distribución de las temáticas en el PIC 2026:

Distribución de temáticas 2026

Temática	Frecuencia	%
Recursos de Ofimática: Excel, Inteligencia Artificial COPILOT CHAT.	134	10%
Sistemas Integrados de Gestión	125	10%
Gestor documental – Control.Doc	86	7%
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	76	6%
Sistema de Gestión documental	61	5%
Sistema de Control Interno	85	7%
Plan Anticorrupción y atención al ciudadano	84	7%
Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)	56	4%
Trabajo en equipo	86	7%
Manejo y resolución de conflictos	48	4%
Orientación a Resultados	46	4%
Clima Laboral	45	4%
Relaciones interpersonales	43	3%
Compromiso laboral	41	3%
Acoso Laboral	41	3%
Competencias Comunicativas	38	3%
Liderazgo	34	3%
Adaptación al Cambio	32	3%
Gestión del desarrollo de las personas	32	3%
Orientación a resultados	30	2%
Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación	29	2%
Resoluciones y normativas específicas-Actos Administrativos	24	2%
Plan anual de auditorías (Internas y externas)	24	2%

Necesidades externas MIPG - FURAG	23	2%
Circular 01 de Talento Humano	21	2%
Política de Servicio a la Ciudadanía	17	1%

Tanto las temáticas producto de las necesidades externas como los diferentes tipos de necesidades internas se agruparon en el cronograma específico que contiene las fechas probables de ejecución, consolidando de esta manera las actividades correspondientes al Plan Institucional de Capacitación 2026.

8. PLAN DE ACCIÓN Y DISPOSICIONES FINALES

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

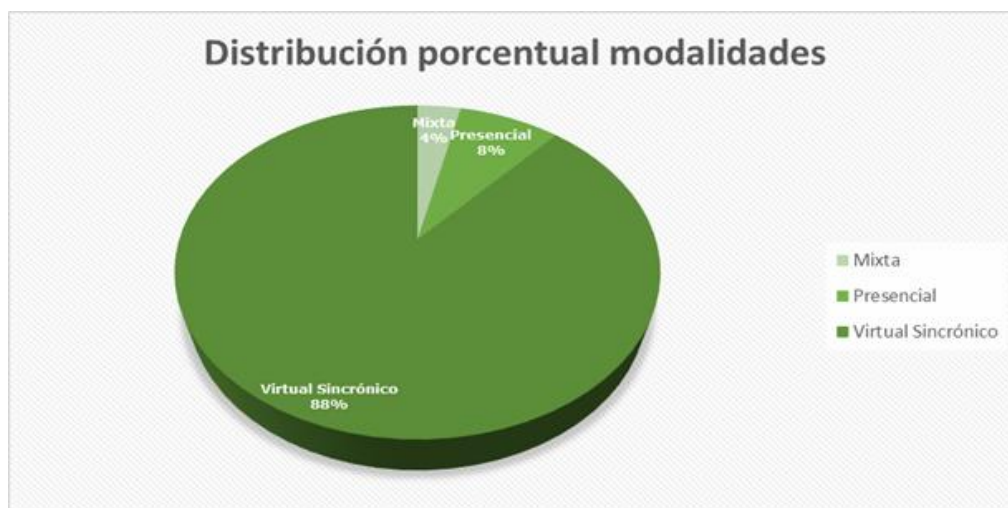
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO POR ESTRATEGIA DEL PROGRAMA "ENTORNO LABORAL SALUDABLE"	
COMPONENTE (Si aplica)	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
Programa de Inducción y Reinducción	Inducción Institucional
	Entrenamiento
	Reinducción Institucional
Educación para el Trabajo y desarrollo Humano	Acoso Laboral
	Circular 01 de Talento Humano
	Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)

	Adaptación al Cambio
	Competencias Comunicativas
	Compromiso laboral
	Liderazgo
	Orientación a Resultados
	Relaciones interpersonales
	Trabajo en equipo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Clima Laboral
	Manejo y resolución de conflictos
	Gestor documental – Contro.IDoc
	Plan Anticorrupción y atención al ciudadano
	Plan anual de auditorías (Internas y externas)
	Recursos de Ofimática: Excel, Inteligencia Artificial COPILOT CHAT.
	Resoluciones y normativas específicas-Actos Administrativos
	Sistema de Gestión documental
	Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación
Diplomados y Cursos	Diplomado en Salud Mental
	Diplomado en Normatividad en el Sector Público
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
	Curso MIPG

	Actualización Inducción Institucional Minsalud
	Bilingüismo
Capacitaciones MIPG	Transparencia y derecho a la información pública
	Participación ciudadana, Rendición de cuentas y control social
	Política de Servicio al Ciudadano
	Conflicto de Interés
	Código de Integridad
	Gestión del Conocimiento y la Innovación
	Sistemas de Gestión MSPS: Calidad, Ambiental, SST, Seguridad de la Información, Ahorro de Energía; Control Interno y Seguridad de la Información
	Seguridad Digital y de la Información
	Construcción y acuerdo de paz
	Cuidado y equidad de Género en el marco de los derechos
	Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
Grupos de valor	Programa Control Interno y Planeación
	Alcance y funciones: Grupos de Valor
	Trabajo adicional permitido para el servidor público
	Certificaciones laborales: procedimiento y validez
	Análisis de Datos en Salud
	Formulación de Indicadores de gestión

Se proyectan un total de 38 temáticas, en donde se sugieren modalidades virtuales sincrónicas, mixtas y de aprendizaje autónomo según la relevancia de la temática. Se espera superar el puntaje promedio de satisfacción de **4,7** sobre **5**, y mantener un promedio de **1,53** horas por sesión, así como aumentar el promedio de asistencia de **43,8** asistentes por actividad de capacitación. Con base en la medición del impacto 2025, se espera adecuar una proporción de modalidades de la siguiente manera:

Gráfica. Porcentaje de las modalidades según su ejecución



Esto responde a las valoraciones y sugerencias de los participantes en la vigencia 2025. Se tendrá en cuenta esta distribución para efectos de cumplimiento y ejecución del PIC 2026.

EFICACIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para establecer la eficacia en la medición general de la ejecución del PIC 2026, se tienen tres elementos de análisis para contemplar no solo los datos finales sino establecer la funcionalidad que el plan busca desde sus objetivos hasta la ejecución de cada actividad. Ésta se calculará promediando los porcentajes finales de los resultados de los tres criterios



de medición. Los datos cuantitativos y cualitativos finales permitirán revisar acciones de mejora, así como estrategias que permitirán mejorar los indicadores.

Mejoras identificadas 2025 para implementar en PIC 2026

- A. Realizar convocatorias masivas para mejorar la comunicación del tema a presentar y así dar mayor cobertura a personas interesadas en las temáticas.
- B. Articular los contenidos con el Plan nacional de Formación y Capacitación, respecto de sus ejes temáticos para así dar cumplimiento a estos requisitos de capacitación.
- C. Generar ficha técnica previa de cada capacitación a impartir, con el fin de construir técnicamente la información a enseñar
- D. Socializar el PIC 2026, a las personas que laboran en la entidad con el fin de dar a conocer las temáticas identificadas y su importancia, adicional el proceso de capacitación en general.

Criterios de medición: Se estimarán tres criterios para medir y hacer seguimiento a las actividades del PIC desde las variables de: **Cumplimiento, Satisfacción e Impacto.** Se determinará la eficacia de la ejecución del PIC 2026 a partir del resultado promediado igual o superior a 76% en la medición de las variables mencionadas.

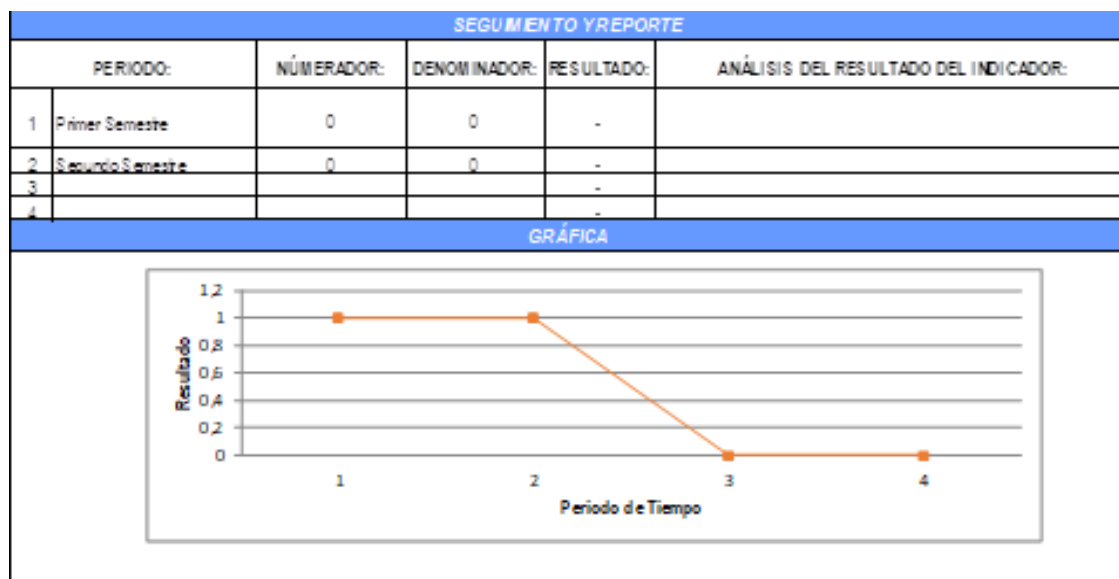
Cumplimiento

En cuanto a la ejecución de las actividades de la Estrategia Formación y Capacitación establecidas en el PIC y en las solicitudes recibidas durante la vigencia 2026, se espera un porcentaje del cumplimiento del 100%. En cuanto a la forma de calcular este indicador, se tiene en cuenta lo siguiente:

$$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{\text{Número de escenarios de formación PIC cumplidos}}{\text{Número de escenarios de Formación PIC planteados}}$$

Número de escenarios de Formación PIC planteados

Se obtendrá el porcentaje dividiendo el número de capacitaciones ejecutadas sobre el número de capacitaciones planeadas en la vigencia.



Indicador de cumplimiento PIC 2026

Este indicador también será revisado y en permanente seguimiento con el formato GTHF 08.


Satisfacción

Aquí se realizará un análisis sobre los resultados de las valoraciones que realizarán las personas luego de recibir una formación en particular que no supere las 20 horas. Los ítems de la evaluación están propuestos en



escala de medida Likert con valoración de 1 a 5, siendo 1 una valoración “Muy Baja” y 5 una valoración “Muy Alta”. Para comprender la satisfacción se establecen los siguientes rangos: entre 1 y 2.5= Baja; entre 2.6 y 3.5= Media-Baja; entre 3.6 y 4.0= Media-Alta y entre 4.1 y 4.5= Alta y entre 4.6 y 5= Muy alta. La puntuación final de cada programa se obtendrá consolidando el promedio de los puntajes de las personas que realizaron la evaluación.

Este indicador también será revisado y en permanente seguimiento con el formato GTHF 05.

		PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				Código	GTHF05	
		FORMATO	EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN				Versión	02	
Fecha:			Hora Inicio:		Hora Finalización				
Facilitador:			Lugar:						
Participante:									
Nombre de la capacitación:									
Objetivo: Valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la capacitación.									
Instrucciones: Marque con una x la opción más adecuada teniendo en cuenta que 1 es la calificación mínima y 5 la más alta:									
Le agradecemos responder en forma completa y sincera el presente cuestionario:									
TEMA			1	2	3	4	5		
1	Adquirió los conocimientos, habilidades o destrezas señaladas en el objetivo del curso								
2	Los temas vistos durante la capacitación corresponden a los programados								
3	Considera que el curso estuvo relacionado con sus intereses y expectativas								
4	Los contenidos abordados durante el curso son aplicables en su trabajo								
FACILITADOR			1	2	3	4	5		
5	El expositor planteó claramente los objetivos de la capacitación.								
6	El dominio de los temas por parte del expositor								
7	La metodología utilizada (dinámicas y materiales de apoyo de aprendizaje y sensibilización)								
8	La retroalimentación y solución de dudas por parte del expositor								
9	Fomentó el interés y la participación de los participantes								
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS			1	2	3	4	5		
10	El lugar donde se realizó el curso fue apropiado								
11	El material de apoyo facilitó el desarrollo del curso								
12	La distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos.								
13	El horario se cumplió de acuerdo a lo establecido?								
OBSERVACIONES:									
13	¿Qué sugerencias o recomendaciones daría para mejorar?								
14	¿Qué otros temas le gustaría que se trataran?								


Indicador de satisfacción PIC 2026



Impacto

El impacto se evaluará en programas formativos que tienen intensidad horaria superior a 20 horas. Los ítems de la evaluación del impacto están propuestos también en escala de medida Likert con valoración de 1 a 5, siendo 1 una valoración “Muy Baja” y 5 una valoración “Muy Alta”. Se establecen los mismos rangos que en la evaluación de satisfacción: entre 1 y 2.5= Baja; entre 2.6 y 3.5= Media-Baja; entre 3.6 y 4.0= Media-Alta y entre 4.1 y 4.5= Alta y entre 4.6 y 5= Muy alta. La puntuación final de cada programa se obtendrá consolidando el promedio de los puntajes de las personas que realizaron la evaluación.

Este indicador también será revisado y en permanente seguimiento con el formato GTHF 26.

	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>																																																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>CRITERIOS</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FASE DE TRANSFERENCIA Y APLICACIÓN EN EL PROCESO</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias según el objetivo del curso era?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias según el objetivo del curso es?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Socializó a algunos integrantes de su equipo los aprendizajes significativos?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Ha ejecutado actividades en las que aplique lo aprendido?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Ha realizado implementaciones o innovaciones a partir del conocimiento adquirido?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Se puede asegurar que el desempeño laboral relacionado con lo aprendido, es mayor?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Describa al menos una evidencia que demuestre la aplicación de los aprendizajes</td> <td colspan="5"></td> </tr> <tr> <td>FASE DE RESULTADOS y RETORNO DE INVERSIÓN</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Percibe una disminución de quejas, demoras, retrasos frente al desarrollo habitual de funciones, a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Las actividades relacionadas con los aprendizajes han incrementado su desarrollo y evolución laboral?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿La capacitación aportó herramientas para dar solución a problemas concretos del proceso?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿A partir de la capacitación recibida está más motivado (a) y comprometido (a) con sus funciones?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							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						¿Percibe una disminución de quejas, demoras, retrasos frente al desarrollo habitual de funciones, a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación?						¿Las actividades relacionadas con los aprendizajes han incrementado su desarrollo y evolución laboral?						¿La capacitación aportó herramientas para dar solución a problemas concretos del proceso?						¿A partir de la capacitación recibida está más motivado (a) y comprometido (a) con sus funciones?					
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																																																																																										
¿Percibe una disminución de quejas, demoras, retrasos frente al desarrollo habitual de funciones, a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación?																																																																																										
¿Las actividades relacionadas con los aprendizajes han incrementado su desarrollo y evolución laboral?																																																																																										
¿La capacitación aportó herramientas para dar solución a problemas concretos del proceso?																																																																																										
¿A partir de la capacitación recibida está más motivado (a) y comprometido (a) con sus funciones?																																																																																										
Firma Servidor Público				Firma Jefe																																																																																						
Nombre:				Nombre:																																																																																						
No. Cédula				No. Cédula																																																																																						
Cargo:				Cargo:																																																																																						
<p>CRITERIOS A SER VALORADOS EXCLUSIVAMENTE POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CRITERIOS</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FASE DE PLANEACIÓN</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿El tema fue ajustado a la necesidad o interés de aprendizaje específico que se requiere en el Ministerio?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Se realizó evaluación inicial de conocimientos a los participantes?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>¿Se realizó evaluación final de conocimientos a los participantes, que permita comparar el cierre de brechas de conocimiento?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							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?																																																											
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?																																																																																										

Indicador de impacto PIC 2026

Disposiciones finales

- Las temáticas que no se presentaron en el PIC 2026 y que no fueron reportadas desde los diferentes mecanismos de recolección de necesidades por parte de las personas de las diferentes dependencias, se contemplarán como solicitudes según lineamientos del PIC y se realizarán sin afectar el cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma del formato GTHF 08.
- Articulación y desarrollo de la capacitación: este punto hace un énfasis muy especial en la gestión y en el seguimiento de la formación para Minsalud. Por una parte, el apoyo y soporte a las dependencias que dentro de sus funciones contemplan la capacitación como requerimiento legal, y en el sentido de vincular a las instituciones educativas, las entidades del estado y demás entes para lograr temáticas de capacitación pertinentes y que permitan alinearse con los objetivos del presente plan institucional.
- Se tendrán en cuenta las recomendaciones y sugerencias de las auditorías, tanto internas como externas, para seguir cada actividad y pensando en el mejoramiento de indicadores y de la experiencia de los participantes.
- Se establecerán criterios de rigor en cuanto al diseño metodológico de cada actividad de formación, partiendo de la base de los lineamientos del PIC, así como las tendencias e innovación en la formación.
- Del punto anterior, se diseñarán estrategias de seguimiento a la formación y mecanismos de verificación de aprendizajes, con el fin de cumplir los objetivos de la capacitación y verificar su adecuación en el desarrollo de las funciones.
- En cuanto al cumplimiento de indicadores, se reforzarán las estrategias de medición y se implementarán análisis rigurosos en cada temática por ejecutar, en cuanto a: población objetivo, segmentación, naturaleza de la temática y disposiciones afines.



- Incluir a las oficinas de OAPES y OTIC y al equipo de Comunicaciones en la articulación práctica para temas de organización, planeación y ejecución de actividades, consolidación de cronogramas y demás estrategias que permitan mayor cobertura y satisfacción en las actividades del PIC 2026.
- Continuar con el apoyo a los diferentes grupos de valor (Comités de convivencia laboral, Comisión de personal), así como a las dependencias solicitantes para la intervención y la formación en temas que se requieran, con el fin de contribuir al mejoramiento de los grupos y de las personas.

Se establecen los diferentes componentes del Plan Institucional 2026 para efectos de contribuir a la misión, visión, objetivos y funciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

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