



La salud
es de todos

Minsalud

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC SECTOR SALUD 2020¹

MINSALUD – ENTIDADES ADSCRITAS



¹ Para crear este documento también se tomó como fuente y se adaptó del Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP, que brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación.



La salud
es de todos

Minsalud

Minsalud

“La Salud es de Todos”

IVAN DARÍO GONZÁLEZ ORTIZ

Ministro de Salud y Protección Social (E)

DIANA ISABEL CÁRDENAS GAMBOA

Viceministra de Protección Social

IVAN DARÍO GONZÁLEZ ORTIZ

Viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios

GERARDO BURGOS BERNAL

Secretario General

NOHORA TERESA VILLABONA MÚJICA

Subdirectora de Gestión del Talento Humano

Equipo de Formación y Capacitación

Herson Parra Rojas

Paula Andrea Gutiérrez

Wendy M. Gómez



La salud
es de todos

Minsalud

Entidades Adscritas – Jefes de Talento Humano

ADRES (Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud) - EDWIN DARIO MORA GÓMEZ

CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA E.S.E - MARTHA BENITEZ

FONDO NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES - LUZ AMANDA RODRIGUEZ CELIS

FONPRECON - VIRGILIO FARFAN ROJAS

FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA - LILIBETH IMPERIO ROJAS FLORES

INS – (Instituto Nacional de Salud) - DIANA ROCIO ROJAS LASSO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA - ROSA MARIA RODRIGUEZ MOLANO

INVIMA - NIDIA LUCIA MARTINEZ CAMARGO

SANATORIO DE CONTRATACIÓN E.S.E - MARISOL VALAGUERA DIAZ

SUPERINTENDENCIA DE SALUD - CESAR AUGUSTO MORENO CASTRO

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. – LADY DIANA BUITRAGO CUERVO



PRESENTACIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social y sus entidades adscritas, para el 2020, han formulado y ejecutarán el Plan Institucional de Capacitación PIC del sector Salud, lo que significa un desarrollo grupal de gestión interinstitucional.

Para crear este documento, se tomó como fuente y se adaptó del Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP, que brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación.

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



MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, Artículo 53: Establece la obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el Estado, de ofrecer capacitación y adiestramiento a quienes lo requieran y en las condiciones que señalara la ley. En otras palabras, la capacitación es un derecho de los trabajadores en procura de fortalecer su gestión y promover su desarrollo.

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: Definió el marco institucional para la Política de Formación y Capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que cuenta con cinco componentes, desde un enfoque institucionalista:

- 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.*
- 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.*
- 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (Planes Institucionales de Capacitación).*
- 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes de capacitación en cada organización.*
- 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público*

Ley 909 de 2004: Determinó que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos 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.



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

Resolución 390 de 2017: Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Internamente en Minsalud se tiene Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la “Plataforma Estratégica 2018 – 2022” y Política de Talento Humano, frente a lo que se debe ser coherente, en todas las fases que implique el Plan Institucional de Capacitación, así:

MISIÓN:

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

VISIÓN:

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

OBJETIVOS DE LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA MINSALUD 2028 – 2022:

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

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

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



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

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

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

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:

El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, de la Secretaria General en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta 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 .

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Empoderar con aprendizajes y competencias al Talento Humano de Minsalud, mediante la capacitación institucional y la gestión del conocimiento, para ejercer con óptima capacidad institucional y desarrollo integral, que trascienda en sus familias y comunidad en general.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar los lineamientos guía en el presente PIC, para la ejecución de acciones de capacitación eficaces.
- Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.



- Elevar el nivel de desempeño en los participantes de las actividades de capacitación, con el fin de fortalecer los procesos.

MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.



COMPETENCIAS

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

INDUCCIÓN

Es un proceso formativo dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional

REINDUCCIÓN

Es un 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

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

En el desarrollo de las capacitaciones a impartir en Minsalud y sus entidades adscritas, se promoverá la utilización de estrategias que faciliten el aprendizaje para adultos, a continuación, se amplía información sobre metodologías a tener en cuenta según más sea conveniente para el tipo de formación.

El aprendizaje organizacional

En las entidades públicas colombianas el esquema de aprendizaje organizacional se presenta como una opción favorable para el desarrollo de programas de capacitación, formación y entrenamiento efectivos.

El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. Así las cosas,



para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica la necesidad de incluir este tema como uno de los ejes temáticos.

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo, debe considerarse como eje de sus procesos la capacidad y conocimiento de los Servidores Públicos pues son agentes dinamizadores de los procesos, proyectos, políticas y en general de toda la gestión al ser pieza clave en las competencias de las personas para el desarrollo de sus actividades laborales. Adicionalmente, el aprendizaje organizacional debe contribuir y alimentarse de la cultura organizacional. Por ello, la cultura del aprendizaje debe desarrollar principios, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, creando sentido de pertenencia, facilitando la adaptación de los Servidores Públicos, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento y fortaleciendo el desarrollo e impacto del conocimiento, como se puede ver en la gráfica.

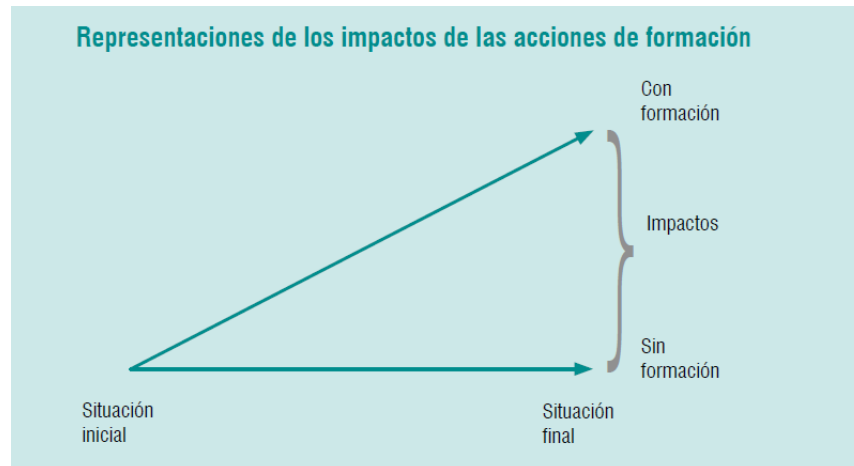


Imagen tomada de la Guía para evaluación de impacto de la formación

Andragogía

La Andragogía estudia la educación y el aprendizaje del adulto. Este concepto lo propuso la UNESCO, organización que plantea que los preceptos andragógicos ayudan a identificar “la forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto-sostenido e integral que les lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social”. Los estudiosos más importantes en la materia coinciden en afirmar que la praxis de la Andragogía reposa en los principios de participación y horizontalidad: La primera se entiende como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada, El segundo principio lo definen como una relación entre iguales y más explícitamente como una relación compartida de actitudes y de compromisos hacia logros y resultados exitosos.



Andragogía

Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Ventajas

- Despierta el sentido de ser más competente.
- Mecanismo de compensación para superar deficiencias.

Desventajas

- Menor capacidad para asumir esfuerzos.
- El miedo al fracaso es persistente.



Fuente: Función Pública

Aprendizaje experiencial

Acogiendo la propuesta de Peter Senge ("The Dance of Change"), se entiende el aprendizaje humano como la sumatoria de cinco aspectos interdependientes: conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y creencias. Pero es en los dos últimos aspectos en los que se dificulta más el aprendizaje en los adultos que trabajan en las organizaciones porque implican, en la mayoría de los casos, un proceso previo de "des-aprender" aquellas "actitudes" y "creencias" desarrolladas a lo largo de su vida que generan conflicto con aquellas que ahora se deben aprender.

¿Por qué funciona? Porque se estimula la emocionalidad de las personas (fuertemente conectadas con sus creencias y actitudes) más que su racionalidad, y se permite que el cambio sea una decisión personal y no del jefe, respetando así el derecho a la autodeterminación que reclaman los adultos. Pero además, porque el proceso de aprender a lograrlo es muy divertido y estimulante pues conecta con lo rico que se pasaba jugando cuando se era niño, edad en la que más se aprendió.

El aprendizaje basado en problemas

Es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el



DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

El aprendizaje basado en proyectos

Es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.

El método de casos

Este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones.

La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- El método de situación
- Las discusiones
- Las dinámicas de grupo
- El aprendizaje colaborativo en el área.

Es importante señalar que todos los métodos anteriormente expuestos, pueden combinarse con técnicas participativas, analogías, demostraciones, mapas conceptuales, gráficos, etc., para favorecer el desarrollo de las actividades formativas.

Inducción y actualización para altos directivos del Estado

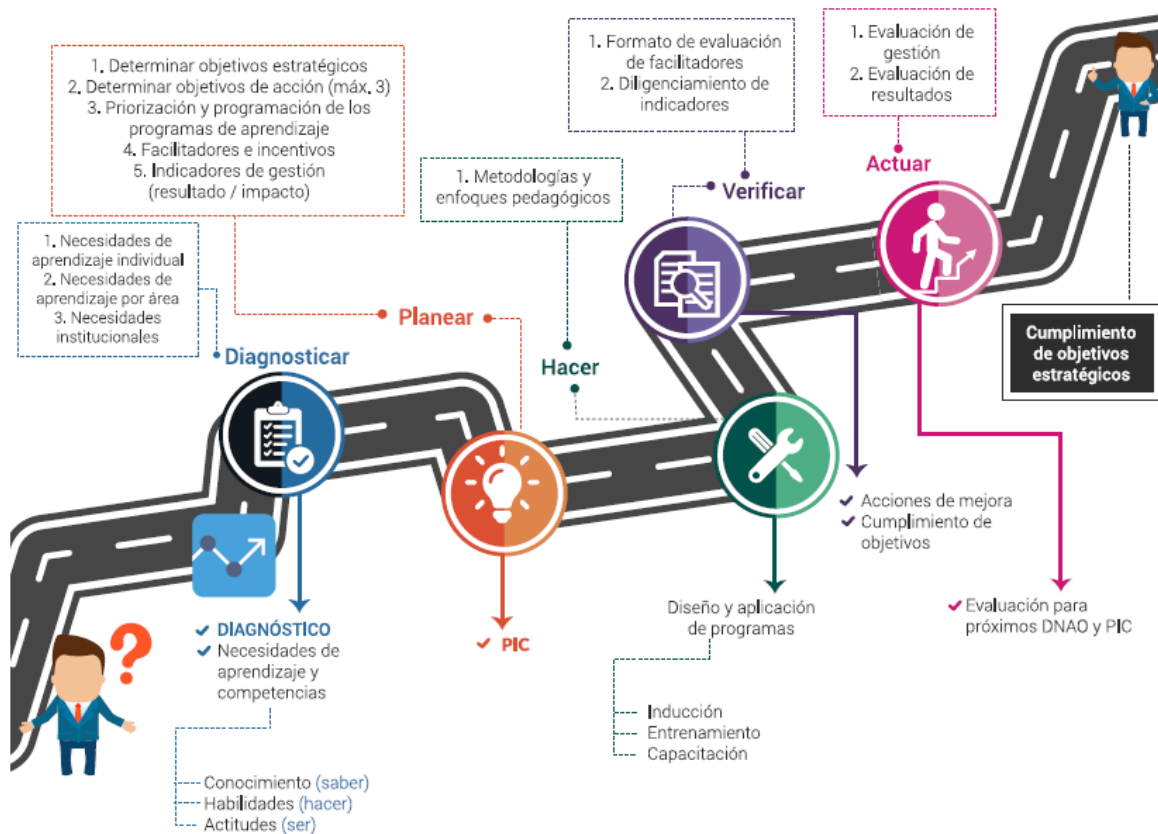
El programa de inducción y actualización para altos directivos del Estado a cargo de la ESAP, en una primera etapa se orienta a los profesionales en áreas del conocimiento determinadas como prioritarias y se enfoca a cursos para la actualización y desarrollo de los servidores públicos tales como: secretarios generales, directivos de áreas transversales y directivos de áreas técnicas o misionales.



El objeto de la capacitación es actualizar y potenciar las competencias identificadas, para contribuir en el proceso de profesionalización de la administración pública. La finalidad de proyectarlos como de alto nivel supone un proceso continuo de aprendizaje, que se oriente a definir procesos formalizados de actualización y especialización de su acción, que deriven en buenas prácticas de gestión.

FORMULACIÓN DEL CRONOGRAMA Y CONTENIDOS TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes etapas de forma general, y de forma específica el Ministerio de Salud y Protección Social y las entidades adscritas, tendrán en cuenta sus procedimientos internos.



Fuente: Función Pública

Adicional, se debe tener en cuenta para incluir en la identificación de temas de capacitación, aquellos que ya estén determinados por ejemplo en el FURAG, MIPG, Etc., algunos de estos, son los ejes temáticos priorizados que se muestran a continuación:



El gobierno abierto y los ejes temáticos priorizados

El sector Función Pública planteó un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua. Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública, a saber:



Fuente: Función Pública

EJE 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas.

A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y



promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

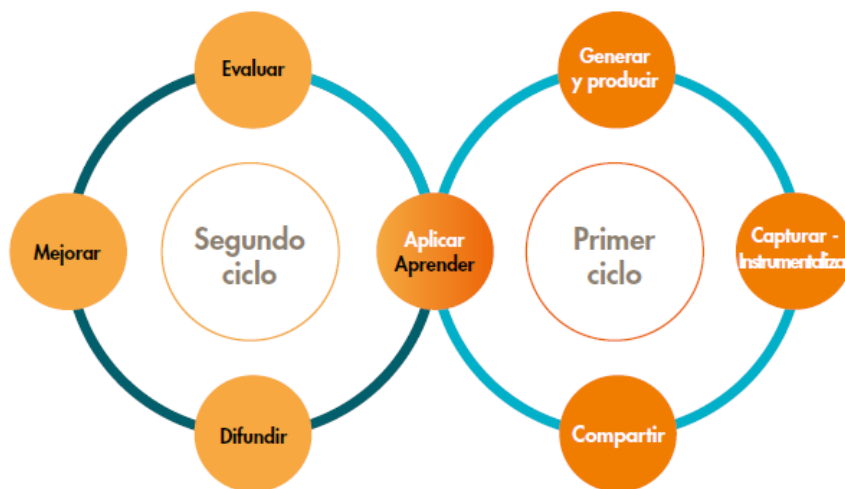
EJE 2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Dentro de este contexto de cambio, los activos de naturaleza intangible como el conocimiento le pueden ofrecer a las entidades un valor importante que les permita diferenciarse de manera clara en el sector. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.

La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

Finalmente, el esquema de la gestión del conocimiento en el ámbito organizacional público ilustra las ideas planteadas sobre la orientación que debe tener la formación y capacitación en materia de aprendizaje organizacional. Este nuevo esquema permite transformar el actual paradigma organizacional y cultural para propiciar así entidades públicas flexibles e innovadoras



Fuente Función Pública



EJE 3 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Además, es un foco central para el rol del gerente público en relación con la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: Producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, derivado del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se expresan los mecanismos para la implementación de los ejes temáticos en los planes y programas de capacitación institucional para la concreción de los ejes temáticos priorizados. La Función Pública con la participación de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, ilustra el listado de temáticas por dimensión de competencias en cada uno de los ejes, que se deben incluir en el PIC:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz: Responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas.	Ser	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades comunicativas y de relacionamiento- Creatividad y adaptación- Vocación de servicio- Convivencia y reconocimiento de la diversidad- Ética y transparencia en la gestión pública- Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH. <ul style="list-style-type: none">- Accountability- Mecanismos de participación ciudadana- Resolución de conflictos- Optimización de recursos disponibles- No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none">- Derechos Humanos- Principios y fines del Estado- Enfoque de derechos



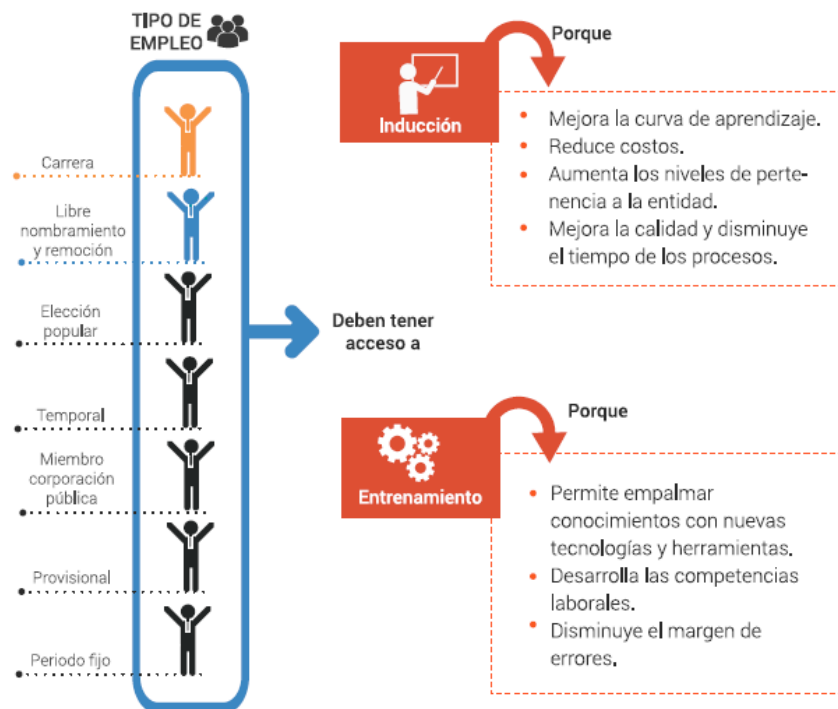
EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		<ul style="list-style-type: none"> - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Gestión del Conocimiento: Consiste en desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior del MSPS.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
Creación de Valor Público: Consiste en encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad



EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
sociedad.	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN

Sin duda alguna, el aprendizaje trae beneficios que se deben reflejar en el campo laboral, personal y familiar, podemos observar algunos de estos:



Fuente Función Pública



EFICACIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

A. CUMPLIMIENTO

		PROCESO	MEJORA CONTINUA	Código	MACF03										
		Formato	Hoja de vida del indicador	Versión	01										
DATOS BÁSICOS															
NOMBRE DEL INDICADOR:		Cumplimiento de las actividades de la Estrategia Formación y Capacitación													
PROCESO ASOCIADO:		GTH GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO													
RESPONSABLE DEL INDICADOR:		Subdirectora de Gestión del Talento Humano													
TIPO DE INDICADOR:		EFICACIA	EFICIENCIA	EFFECTIVIDAD											
		X													
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:		Semestral													
IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES															
FÓRMULA DEL INDICADOR:			FUENTE DE INFORMACIÓN:												
(A/B) x 100			Informe de Gestión Subcomité Integrado de Gestión Total de capacitaciones programadas en el año												
			META:	95%											
			RESULTADO ACUMULADO:	X	RESULTADO NO ACUMULADO:										
RELACIÓN DE VARIABLES:		VAR.	NOMBRE DE LA VARIABLE:	RANGOS DE GESTIÓN:											
		A	Total acumulado de capacitaciones ejecutadas en el	MÍNIMO	MÁXIMO										
		B	Total acumulado de capacitaciones programadas en	76,00%	100,00%										
OBSERVACIONES:				REGULAR	50,00%										
				DEFICIENTE	0,00%										
				49,90%											
SEGUIMIENTO Y REPORTE															
PERIODO:		NÚMERADOR:	DENOMINADOR:	RESULTADO:	ANÁLISIS DEL RESULTADO DEL INDICADOR:										
1	Primer Semestre	0	0	-											
2	Segundo Semestre	0	0	-											
3				-											
4				-											
GRÁFICA															
<table border="1"> <caption>Data for the Line Graph</caption> <thead> <tr> <th>Periodo de Tiempo</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>						Periodo de Tiempo	Resultado	1	1.0	2	1.0	3	0.0	4	0.0
Periodo de Tiempo	Resultado														
1	1.0														
2	1.0														
3	0.0														
4	0.0														



B. SATISFACCIÓN

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



C. IMPACTO (En 2020 se aplicará el nuevo formato que se encuentra en validación)

PROCESO		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF26
Formato		Evaluación de Impacto de Capacitaciones	Versión	1
<p>ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO TRES MESES DESPUÉS DE REALIZADA LA CAPACITACIÓN PARA MEDIR LA EFICACIA POSTERIOR DE LA MISMA. 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 (dd/mm/aa):		
Dependencia:		Cargo:		
<p>1. Evaluación del impacto de la capacitación Califique de 1 a 5. 1 es el menor y 5 el mejor puntaje</p>				
		Evaluación servidor público capacitado	Evaluación jefe inmediato	
1.1	Los conocimientos adquiridos en la capacitación han sido útiles y han mejorado el desempeño laboral y/o personal	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
1.2	Ha notado un aumento en la productividad a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
1.3	Percebe una disminución de quejas, demoras, retrasos frente al desarrollo habitual del trabajo, a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
1.4	Existe una clara relación entre los conocimientos adquiridos y los conocimientos requeridos por las actividades desarrolladas y/o por los jefes.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
1.5	Ha mejorado el desempeño laboral y la calidad de las actividades realizadas, producto de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
<p>Este punto debe ser diligenciado por el servidor público que recibió la capacitación, quien de manera autocontrolada, debe establecer las acciones de mejora requeridas para la obtención de un alto nivel de eficacia de la capacitación recibida.</p>				
<p>2.1 Indique acciones concretas a realizar para mejorar la productividad y el desempeño de sus actividades, aplicando los conocimientos adquiridos en la capacitación.</p> <p>a. _____</p> <p>b. _____</p> <p>c. _____</p> <p>d. _____</p> <p>e. _____</p>				
<p>2.2. RESULTADOS DE ACCIONES (Incluirle fecha)</p> <p>Este punto debe ser diligenciado por el servidor público que recibió la capacitación, quien de manera autocontrolada, debe realizar seguimiento a las acciones de mejora que estableció en el numeral anterior. (Dentro de un periodo no mayor a tres meses)</p> <p>a. _____</p> <p>b. _____</p> <p>c. _____</p> <p>d. _____</p> <p>e. _____</p>				
SERVIDOR PÚBLICO		LÍDER PROCESO Y/O JEFE INMEDIATO		
Nombre: _____		Nombre: _____		
Cargo: _____		Cargo: _____		



CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (Ver Anexo en tamaño real)

Objetivo		METAS		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN													Fuente de Financiación	
		TEMA CAPACITACIÓN	Responsable ejecución	Población objetivo	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre		
Empoderar con aprendizajes y competencias al Talento Humano de Minsalud, mediante la capacitación institucional y la gestión del conocimiento, para ejercer con óptima capacidad institucional y desarrollo integral, que trascienda en sus familias y comunidad en general.	Lograr una eficacia en el aprendizaje igual o mayor al 78%	Inducción	Herson Parra Rojas	Personas nuevas													Funcionamiento	
		Reinducción	Equipo FyC y Bienestar	Todos													Funcionamiento	
		Orfeo	Herson Parra Rojas - Wendy M. Gómez - Paula A Gutierrez	Por demanda														Funcionamiento
		Bilingüismo	Andrea Gutierrez	Por demanda														DAFP - SENA
		Diplomados y/o cursos por contrato	Equipo FyC	120														Proyecto de Inversión
		Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Wendy Gómez	25														Funcionamiento
		Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Paula Andrea Gutierrez	25														Funcionamiento
		Gestión y Desarrollo estratégico del Talento Humano	Equipo FyC	25														ESAP
		Gobernanza para la Paz	Herson Parra Rojas	25														ESAP
		Creación de Valor Público	Herson Parra Rojas	25														ESAP
		Trabajo en Equipo	Paula Andrea Gutierrez	25														Funcionamiento
		Código de Integridad	Equipo FyC	Todos														Funcionamiento
		Política de servicio al ciudadano	Paula Andrea Gutierrez	25														Funcionamiento
		Archivo y gestión documental	Wendy Gómez	25														Funcionamiento
		Anticorrupción	Wendy Gómez	25														Funcionamiento
		Seguridad digital y de la información	Paula Andrea Gutierrez	Todos														Funcionamiento
		Gestión del Conocimiento e Innovación	Herson Parra Rojas	40														ESAP
		Power Point	Herson Parra Rojas	25														SENA
		Excel	Herson Parra Rojas	25														SENA
		Programa Estado Joven	Paula Andrea Gutierrez	Por demanda														Caja Compensación
Feria Educativa	Equipo FyC	Por demanda														Funcionamiento		
Icetex	Astrid Dueñas	Por demanda														Fondo Educativo Minsalud		