

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

## Coordinador

Hector Julio Cuadros Monsalve

## Secretaria General

Ingrit Lineth Cely Velásquez

### Elaborado por:

Grupo de Gestión del Talento Humano

### Revisado por:

Oficina Asesora de planeación  
(componente metodológico)

### Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño NO XXXXXX u otra  
instancia que lo apruebe conforme a la  
normatividad aplicable

Fecha Realización: 13 de enero de 2026

©. Instituto Nacional de Salud. Bogotá, Colombia

Fecha de elaboración: 13 de enero de 2026

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la pagina web de la entidad-micrositio  
transparencia

Página - 1 - de 37

[www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co)



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá D.C. - Colombia



PBX: (601) 220 77 00 / exts. 1101 - 1214



[contactenos@ins.gov.co](mailto:contactenos@ins.gov.co)

## 1. INTRODUCCION

A través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 que “*presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público*”<sup>1</sup>, el Instituto Nacional de Salud, a través de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) propende y promueve que, a través de sus acciones e iniciativas, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública y sus nuevos ejes temáticos: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias; se robustezca el papel de los servidores públicos como actores idóneos, íntegros y capaces de transformar el país a través de su labor diaria y, otorgarle al empleo público un atributo atractivo, motivante, transversal y competitivo.

En este orden de ideas, el Instituto Nacional de Salud, a través del Plan Institucional de Capacitación, buscará, fundamentado en el reconocimiento de las necesidades y condiciones de los empleados públicos, adoptar una política en el marco de la formación y capacitación con un propósito claro de mejoramiento continuo; proyectando diferentes estrategias que permitan garantizar la apropiación directa y permanente de competencias y capacidades de los servidores públicos vinculados a esta entidad.

El Plan formulado, toma como principio la normatividad vigente y actualizada, las diferentes fuentes de información internas, tanto de equipos de trabajo, como individuales -consultas realizadas virtualmente- vinculando a todos los funcionarios, promoviendo la igualdad y la participación; para así llegar a un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, que como punto de partida, será el insumo para el diseño de estrategias conducentes a la promoción de un excelente entorno laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad, respaldando la iniciativa, voluntad e integridad de los mismos en la construcción de un ambiente laboral y motivacional idóneo, y como evidencia y consecuencia de ello, el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las dimensiones plasmadas en el MIPG<sup>2</sup>, las políticas públicas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados dentro de la misión y visión Institucionales. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

## 2. MARCO NORMATIVO

Para la formulación de este plan se tomaron en cuenta los siguientes documentos que orientan la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en el Sector Público:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 – ESAP
- Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1 – DAFP, diciembre 2020

Adicionalmente se tuvo en cuenta la siguiente normatividad expedida para la materia:

NORMATIVIDAD	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia	<p><b>Artículo 53:</b> El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p>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."</p> <p><b>Artículo 54:</b> Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.</p>
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	<p><b>Artículo 15, Numeral 2, literal e:</b> Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.</p> <p><b>Artículo 36, Numeral 1:</b> Objetivo de la capacitación "La capacitación y la 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."</p>
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1952 de 2019	<p><b>Título IV, Artículo 37, Numeral 3:</b> Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p><b>Título IV, Artículo 34, Numeral 42:</b> Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.</p>
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Creación propia a partir del Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030

## 3. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

Fortalecer, potencializar y optimizar en los servidores del Instituto Nacional de Salud las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, impulsar y consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de formación y capacitación y demás programas institucionales de aprendizaje, tanto individuales como colectivos; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de la administración, posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo, sentido de pertenencia y el crecimiento personal; actuando para ello de manera coordinada y armonizada con los principios, políticas, objetivos y valores institucionales.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores del Instituto y de acuerdo con las necesidades identificadas, direccionar el PIC generando el mejoramiento individual e institucional.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores del INS, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, los proyectos, alineándolos con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad, para fortalecer la transferencia de conocimiento, la capacidad, tanto individual, como electiva procurando la mejora continua institucional y mejoramiento del desempeño laboral.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción tomando en cuenta las necesidades y el dinamismo propio de la administración pública como herramienta para aumentar el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.
- Promover la participación de los servidores públicos en la oferta de capacitación propuesta por el Instituto.

## 4. ALCANCE

El plan formulado inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento, actualización y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de sus servidores, de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales del INS, quienes participarán de los programas de aprendizaje, no obstante, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de conformidad con la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, se realizó el diagnóstico de necesidades teniendo en cuenta los siguientes insumos:

### 5.1 Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2026

Con la estrategia de involucrar a los servidores públicos y de enmarcar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de metas y desarrollo del Talento Humano en el INS; se diseñó una encuesta en línea basada en los ejes y temáticas del PNFC 2023 – 2030, donde los servidores públicos pudieran expresar sus necesidades de formación y capacitación, tanto las sugeridas desde las instancias de la nueva guía de formación, como también invitándolos a elegir entre temáticas libres.

Este instrumento fue socializado a través piezas gráficas y una infografía que invitaban a las y los servidores públicos de la entidad a hacerse partícipes en la estructuración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:

Figura 1. Pieza gráfica participación encuesta

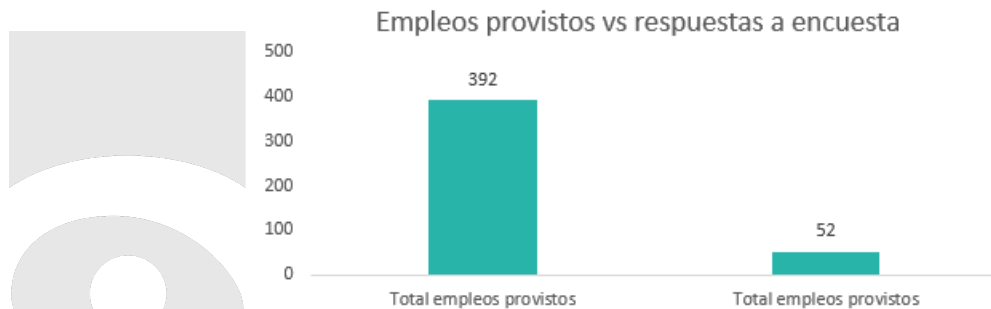


## 5.2 Resultados encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2026

El instrumento diseñado y socializado para la recolección de las necesidades de capacitación para incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 estuvo conformado por veintiún (21) preguntas sobre las cuales se lograron los siguientes resultados:

- La encuesta tuvo una acogida del 13,17% en las y los servidores(as) del Instituto Nacional de Salud

Figura 2. Población de diligencio la encuesta



- La participación en la encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación por nivel jerárquico se comportó de la siguiente manera:

Figura 3. Participación por nivel jerárquico

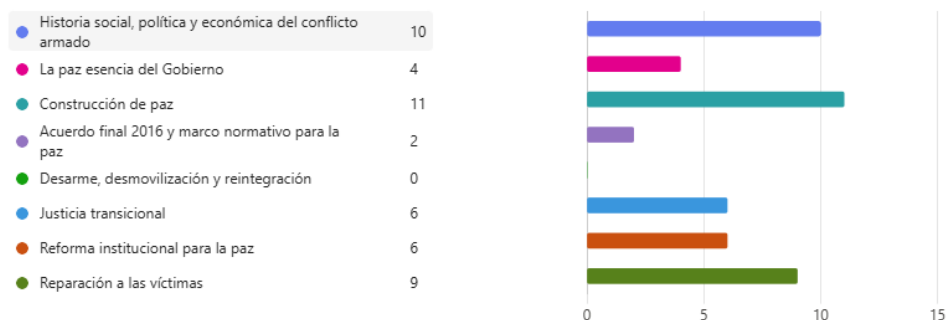


### Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

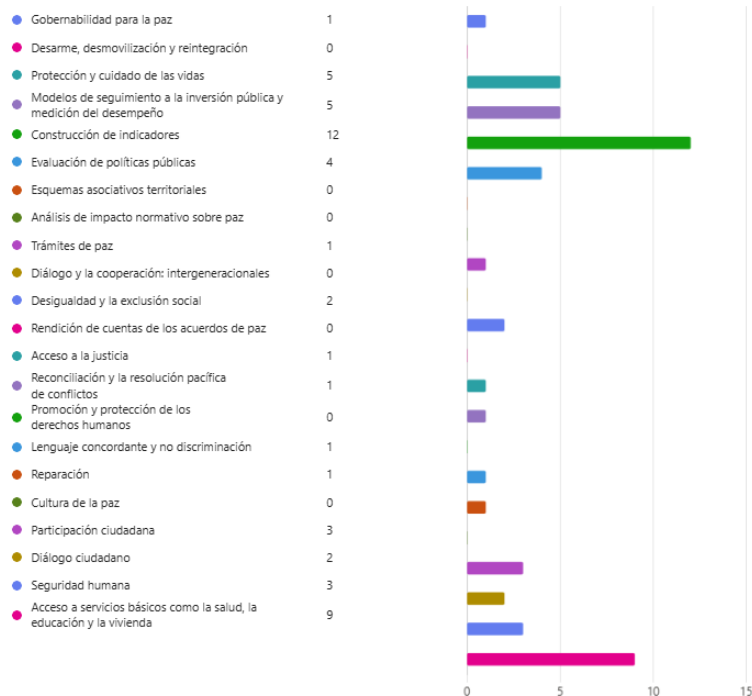
**Figura 4. Resultados Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos – Saber – Saber**

2. Relacionada con el Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



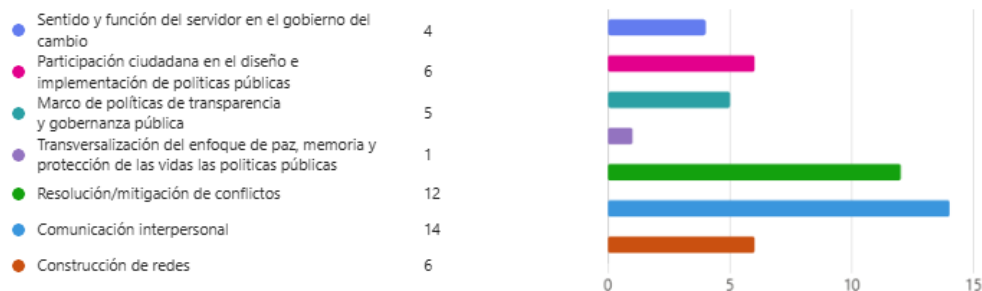
**Figura 5. Resultados Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos – Saber – Hacer**

3. Relacionada con el Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



**Figura 6. Resultados Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos – Saber – Ser**

4. Relacionada con el Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



## Eje 2: Territorio Vida y Ambiente

- Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

**Figura 7. Resultados Eje 2: Territorio Vida y Ambiente– Saber – Saber**

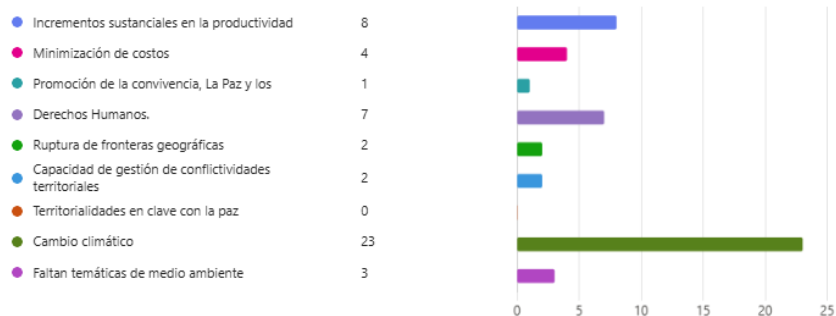
5. Relacionada con el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):





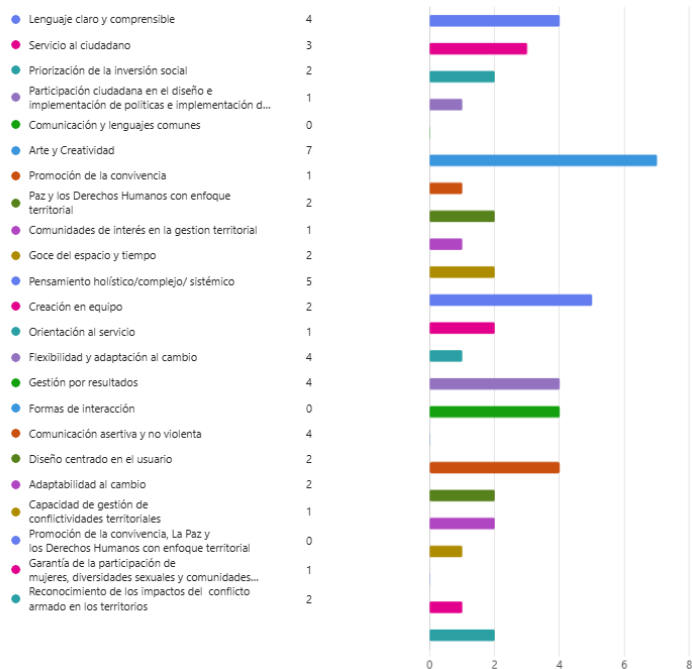
**Figura 8. Resultados Eje 2: Territorio Vida y Ambiente– Saber – Hacer**

6. Relacionada con el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



**Figura 9. Resultados Eje 2: Territorio Vida y Ambiente– Saber – Ser**

7. Relacionada con el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):

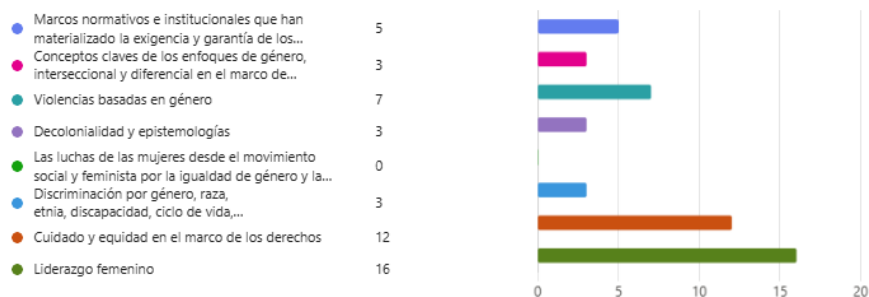


### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

- Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

**Figura 10. Resultados Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad– Saber – Saber**

8. Relacionada con el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



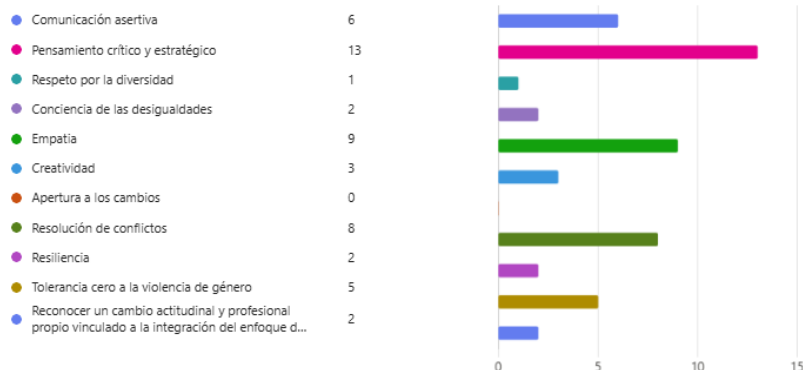
**Figura 11. Resultados Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad– Saber – Hacer**

9. Relacionada con el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



**Figura 12. Resultados Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad– Saber – Ser**

10. Relacionada con el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SE R aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):

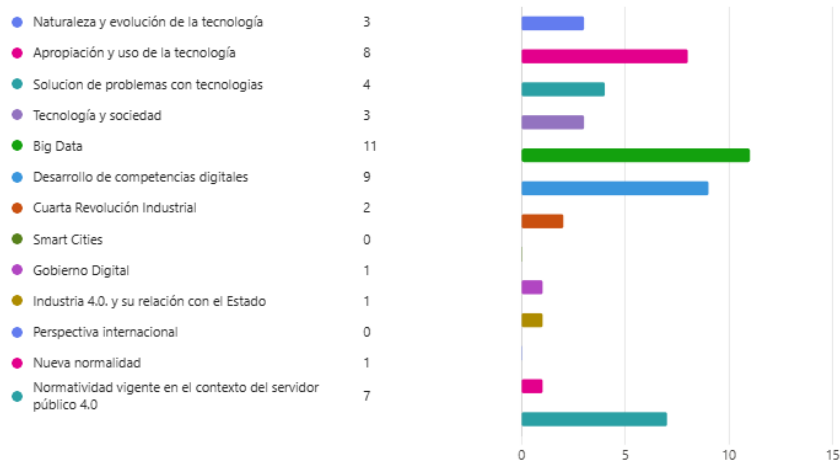


#### Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

- La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

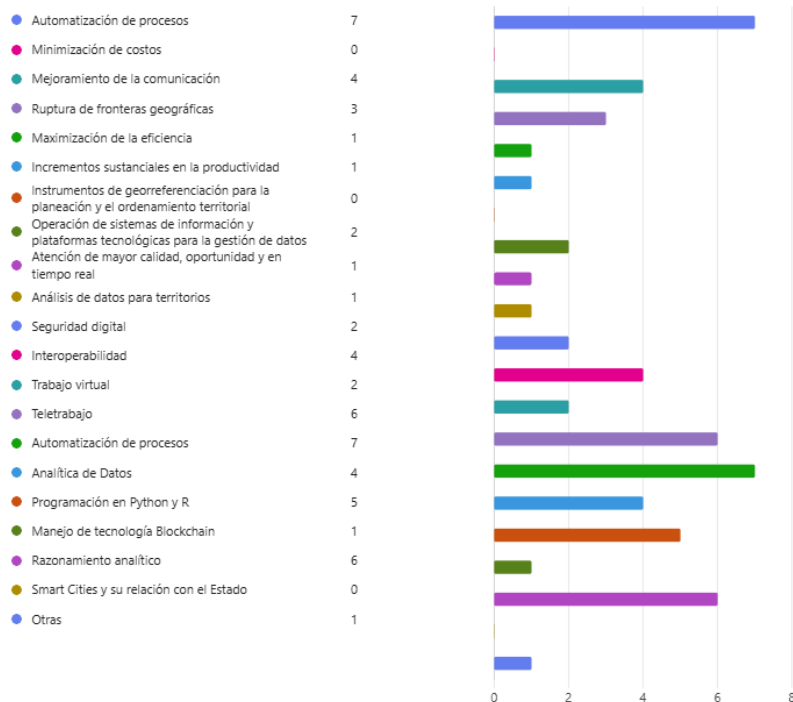
**Figura 13. Resultados Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura– Saber – Ser**

11. Relacionada con el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SE R aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



**Figura 14. Resultados Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura– Saber – Hacer**

12. Relacionada con el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



**Figura 15. Resultados Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura– Saber – Ser**

13. Relacionada con el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



## Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

- El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

Figura 16. Resultados Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público – Saber – Saber

14. Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas a ISABER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):

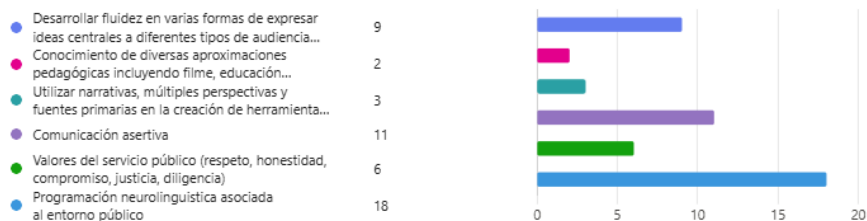


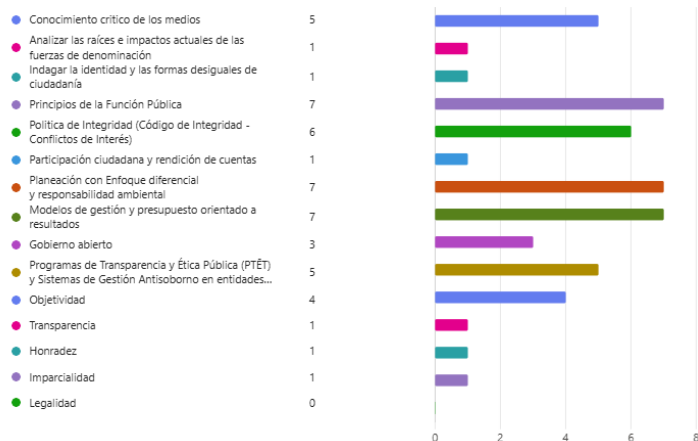
Figura 17. Resultados Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público – Saber – Hacer

15. Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas a ISABER HACER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



Figura 18. Resultados Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público – Saber – Ser

16. Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas a ISABER SER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



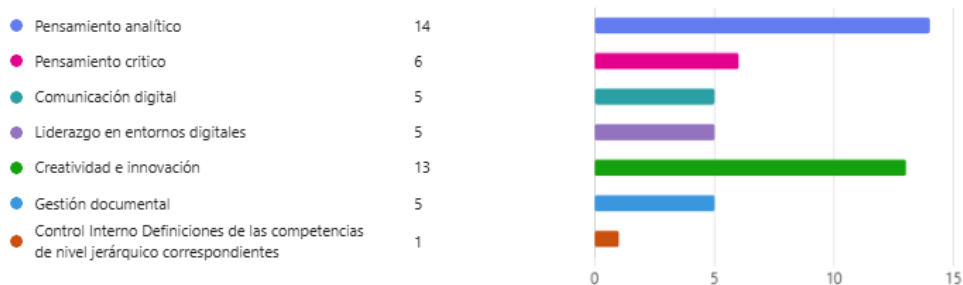
[www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co)

## Eje 6: Habilidades y Competencias

- La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

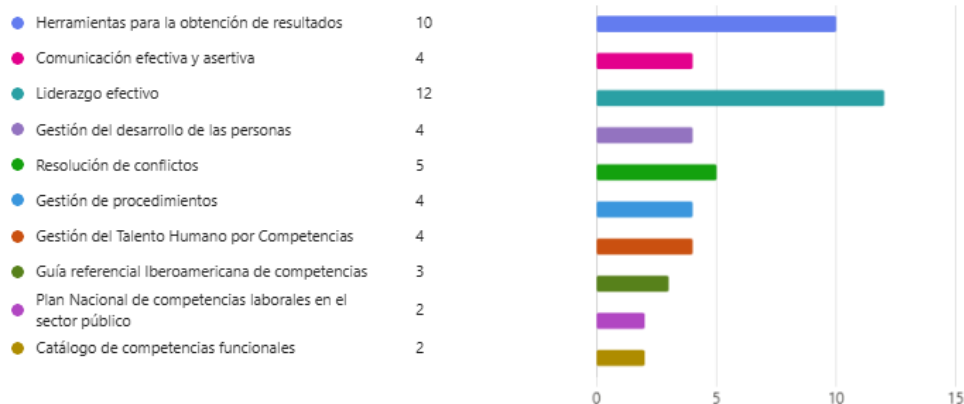
**Figura 19. Resultados Eje 6: Habilidades y Competencias– Saber – Saber**

17. Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER aquel la(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



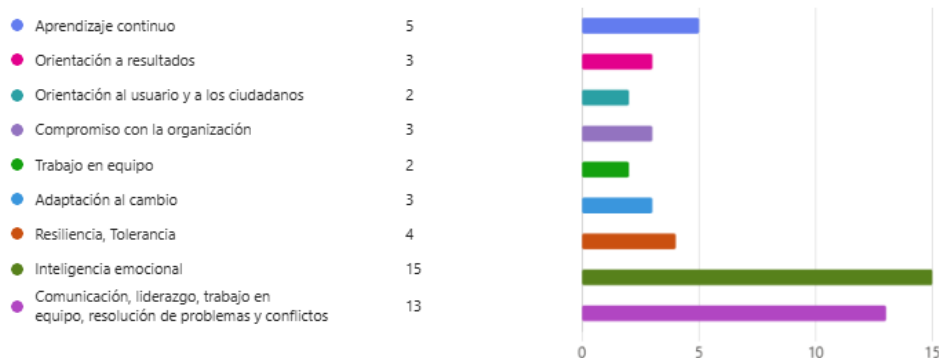
**Figura 20. Resultados Eje 6: Habilidades y Competencias– Saber – Hacer**

18. Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACE R aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a)



**Figura 21. Resultados Eje 6: Habilidades y Competencias– Saber – Ser**

19. Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, por favor seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER a quella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a):



- De acuerdo con el nivel de empleo de los funcionarios, se identificaron las siguientes preferencias temáticas

Nivel de empleo	Temática	Cantidad
Nivel directivo	Liderazgo efectivo	2
	Visión estratégica	1
	Gestión del desarrollo de las personas	2
	Resolución de conflictos	1
	Planeación	1
Nivel Asesor	Creatividad e innovación	1
Nivel profesional	Instrumentación de decisiones	12
	Gestión de procedimientos	6
	Aporte técnico profesional	6
Nivel Técnico	Confiabilidad técnica	1
Nivel Asistencial	Manejo de la información	4
	Relaciones interpersonales	2

- Preferencia de modalidad educativa le gustaría que se desarrollaran las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:

**Figura 22. Preferencia de modalidad educativa**

22. En qué tipo de modalidad educativa le gustaría que se desarrollaran las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024:



### 5.3. Tabla de resultados de la Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2026

RESULTADOS DE TEMATICAS		
<b>Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	SABER - SABER	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Historia social, política y económica del conflicto armado</li> <li>2. Construcción de paz</li> <li>3. Justicia transicional</li> <li>4. Reforma institucional para la paz</li> <li>5. Reparación a las víctimas</li> </ol>
	SABER - HACER	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Protección y cuidado de las vidas</li> <li>7. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño</li> <li>8. Construcción de indicadores</li> <li>9. Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda</li> </ol>
	SABER - SER	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li> <li>11. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li> <li>12. Resolución/mitigación de conflictos</li> <li>13. Comunicación interpersonal</li> <li>14. Construcción de redes</li> </ol>
<b>Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente</b>	SABER - SABER	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Energías limpias y conflictos socioambientales</li> <li>17. Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía</li> <li>18. Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo</li> <li>19. Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial</li> </ol>
	SABER - HACER	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>21. Derechos Humanos.</li> <li>22. Cambio climático</li> </ol>
	SABER - SER	<ol style="list-style-type: none"> <li>23. Arte y Creatividad</li> <li>24. Pensamiento holístico/complejo/ sistémico</li> </ol>
<b>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>	SABER - SABER	<ol style="list-style-type: none"> <li>25. Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.</li> <li>26. Violencias basadas en género</li> </ol>



		27. Cuidado y equidad en el marco de los derechos 28. Liderazgo femenino
	SABER - HACER	29. Planificación de proyectos con perspectiva de género 30. Análisis con datos desagregados 31. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. 32. Merito e inclusión y diversidad 33. Diálogo social
	SABER - SER	34. Comunicación asertiva 35. Pensamiento crítico y estratégico 36. Empatía 37. Resolución de conflictos 38. Tolerancia cero a la violencia de género
<b>Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura</b>	SABER - SABER	39. Apropiación y uso de la tecnología 40. Big Data 41. Desarrollo de competencias digitales 42. Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	SABER - HACER	43. Automatización de procesos 44. Teletrabajo 45. Automatización de procesos 46. Programación en Python y R 47. Razonamiento analítico
	SABER - SER	48. Comunicación y lenguaje tecnológico 49. Trabajo en equipo 50. Ética en la IA
<b>Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público</b>	SABER - SABER	51. Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) 52. Comunicación asertiva 53. Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) 54. Programación neurolingüística asociada al entorno público
	SABER - HACER	55. Impactos psicológicos y emocionales de la violencia 56. identidad nacional y del servicio público 57. identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

Eje 6: Habilidades y Competencias	SABER - SER	58. Conocimiento crítico de los medios 59. Principios de la Función Pública 60. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) 61. Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental 62. Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados 63. Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) Integridad
	SABER - SABER	64. Pensamiento analítico 65. Pensamiento crítico 66. Comunicación digital 67. Liderazgo en entornos digitales 68. Creatividad e innovación 69. Gestión documental
	SABER - HACER	70. Herramientas para la obtención de resultados 71. Liderazgo efectivo 72. Resolución de conflictos
	SABER - SER	73. Aprendizaje continuo 74. Inteligencia emocional 75. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: Creación propia a partir de los resultados del instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación

#### 5.4 Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2026 (Directivos – Dependencias)

En la búsqueda de la unificación del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Salud mediante correo electrónico del 06 de enero de 2026, se envió a los jefes de las dependencias correo electrónico con el propósito de registrar las necesidades de formación que, a consideración de cada uno, debían ser fortalecidos en los servidores para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia a su cargo:

Figura 23. Correo solicitud necesidades capacitación



De lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

DEPENDENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL	No presentó necesidades de capacitación	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión y análisis de datos para la toma de decisiones institucionales.</li> <li>Seguridad de la información y buenas prácticas en protección de datos.</li> <li>Formulación, ejecución, seguimiento y cierre de proyectos (Metodologías MGA y SGR)</li> <li>Técnicas y habilidades de expresión escrita</li> <li>Cooperación Internacional y Gestión de Alianzas</li> <li>Evaluación Institucional y de Políticas Públicas</li> </ul>	<p>Estas capacitaciones se requieren y son necesarias para ampliar los conocimientos en estos temas con el fin de garantizar un mejor desempeño, apoyo en el cumplimiento de las funciones del área y eficacia en los resultados del proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer competencias del personal en análisis, interpretación y visualización de datos permitirá optimizar la toma de decisiones, mejorar la eficiencia de los procesos y apoyar la planeación estratégica de la entidad.</li> <li>Reforzar la cultura de seguridad, prevenir incidentes de información y asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en el manejo de datos institucionales y sensibles.</li> </ul>

<b>OFICINA DE TICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas institucionales de seguridad y privacidad de la información</li> <li>• Gestión de riesgos en seguridad y privacidad de la información</li> <li>• Protección contra amenazas digitales e ingeniería social</li> <li>• Manejo de herramientas colaborativas Oficce 365</li> </ul>	NA
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de Auditoria Interna</li> <li>• Riesgos</li> <li>• Redacción No Conformidades</li> <li>• Control Interno en general.</li> </ul>	Estas capacitaciones se requieren y son necesarias para ampliar los conocimientos en estos temas con el fin de garantizar un mejor desempeño, apoyo en el cumplimiento de las funciones del área y eficacia en los resultados del proceso.
<b>OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>	No presentó necesidades de capacitación	NA
<b>DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD PÚBLICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciencia de datos e innovaciones en IA</li> <li>• Revisiones Sistemáticas y Meta análisis</li> <li>• Redacción científica y divulgativa</li> <li>• Análisis de datos utilizando R y Python</li> <li>• Uso de herramientas de inteligencia artificial</li> <li>• Producción de monoclonales recombinantes <i>in vitro</i></li> <li>• Métodos de análisis estadístico Multivariado, Paramétricos y No paramétricos</li> <li>• Uso estratégico de Microsoft 365 en entornos colaborativos</li> <li>• Ética y regulación en investigación microbiológica</li> <li>• Pruebas de comportamiento animal: características, evaluación y análisis</li> <li>• Power BI</li> <li>• Excel básico, intermedio y avanzado</li> </ul>	<p>La formación propuesta busca optimizar el análisis de datos, automatizar procesos y mejorar la toma de decisiones basadas en evidencia mediante el uso de herramientas de inteligencia artificial y ciencia de datos. Esto permitirá fortalecer la innovación, la eficiencia y la precisión en los estudios, contribuyendo a la modernización institucional y al cumplimiento de estándares éticos en tecnologías emergentes.</p> <p>Además, se pretende mejorar la calidad y el rigor metodológico en la investigación, garantizando transparencia, reducción de sesgos y alineación con estándares internacionales. La capacitación también incluye competencias en redacción científica y divulgación, para asegurar claridad en la comunicación de resultados hacia entornos académicos y la ciudadanía.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lenguajes de programación para análisis de datos biológicos</li> </ul>	<p>El plan contempla el desarrollo de habilidades técnicas para el manejo de grandes volúmenes de información, análisis estadístico, visualización avanzada y aplicación de modelos predictivos, así como el uso responsable y ético de herramientas de IA. Se busca incrementar la capacidad científica del equipo, optimizar procesos, mejorar la gestión documental y la coordinación de proyectos mediante herramientas colaborativas, y reforzar el cumplimiento de lineamientos nacionales e internacionales en salud pública.</p> <p>Finalmente, se fortalecerán capacidades específicas para la evaluación y análisis de pruebas experimentales, interpretación de resultados y aplicación de métodos bioinformáticos avanzados, posicionando a la entidad como referente en investigación avanzada.</p>
<b>DIRECCIÓN DE REDES EN SALUD PÚBLICA</b>	No presentó necesidades de capacitación	NA
<b>OBSERVATORIO NACIONAL DE SALUD</b>	No presentó necesidades de capacitación	NA
<b>DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN</b>	No presentó necesidades de capacitación	NA

*Fuente: Creación propia a partir de los resultados del instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación (Dependencias)*

## 5.5 Necesidades sugeridas por otras instancias institucionales

Se utilizó el memorando interno dirigido a las Organizaciones Sindicales, en el cual se solicitó indicar las necesidades de aprendizaje definidas por cada oficina, definidas como prioritarias para obtener el mejor desempeño institucional; donde se identificaron los siguientes temas para contemplar dentro del PIC 2026:

Tabla No. 4. Tabulación necesidades Comisión de Personal y Sindicatos

DEPENDENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN
SINTRAEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos alternativos para solución de conflictos- los MASC</li> <li>Reinducción en MIPG</li> <li>Habilidades blandas y competencias para manejo de grupos como equipos de trabajo para el nivel directivo</li> </ul>	En INS se pueden suscitar múltiples conflictos y los funcionarios deben conocer según el conflicto el ámbito y el tipo de persona con la que tiene el conflicto existen diversas maneras legalmente amparadas para solucionar cada conflicto, sea este laboral, personal, familiar o de otra índole
ASINTRACS	No presentó necesidades de capacitación	NA
ASOSEGURIDAD	No presentó necesidades de capacitación	NA
SINDESS	No presentó necesidades de capacitación	NA

Fuente: Creación propia a partir de los resultados del instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación (Sindicatos)

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1 ejes temáticos

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

#### 6.1.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Historia social, política y económica del conflicto armado</li> <li>La paz esencia del Gobierno</li> </ul>

<p><b>Saber – Saber</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de paz</li> <li>• Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz</li> <li>• Desarme, desmovilización y reintegración</li> <li>• Justicia transicional</li> <li>• Reforma institucional para la paz</li> <li>• Reparación a las víctimas</li> </ul>
<p><b>Saber – Hacer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernabilidad para la paz</li> <li>• Desarme, desmovilización y reintegración</li> <li>• Protección y cuidado de las vidas</li> <li>• Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño</li> <li>• Construcción de indicadores</li> <li>• Evaluación de políticas públicas</li> <li>• Esquemas asociativos territoriales</li> <li>• Análisis de impacto normativo sobre paz</li> <li>• Trámites de paz</li> <li>• Diálogo y la cooperación: intergeneracionales</li> <li>• Desigualdad y la exclusión social</li> <li>• Rendición de cuentas de los acuerdos de paz</li> <li>• Acceso a la justicia</li> <li>• Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos</li> <li>• Promoción y protección de los derechos humanos</li> <li>• Lenguaje concordante y no discriminación</li> <li>• Reparación</li> <li>• Cultura de la paz</li> <li>• Participación ciudadana</li> <li>• Diálogo ciudadano</li> <li>• Seguridad humana</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda</li> </ul>
<b>Saber – Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio</li> <li>• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li> <li>• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li> <li>• Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas</li> <li>• Resolución/mitigación de conflictos</li> <li>• Comunicación interpersonal</li> <li>• Construcción de redes</li> </ul>

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

### 6.1.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	
<b>Saber – Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio, lugar y territorio</li> <li>• Imaginarios y territorio</li> <li>• Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales</li> <li>• Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local</li> <li>• Políticas públicas en la gestión socio-territorial</li> <li>• Energías limpias y conflictos socioambientales</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía</li> <li>• Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio</li> <li>• Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades</li> <li>• Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo</li> <li>• Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial</li> <li>• Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios</li> </ul>
<b>Saber – Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>• Minimización de costos</li> <li>• Promoción de la convivencia, La Paz y los derechos humanos</li> <li>• Mejoramiento de la comunicación</li> <li>• Ruptura de fronteras geográficas</li> <li>• Capacidad de gestión de conflictividades territoriales</li> <li>• Territorialidades en clave con la paz</li> <li>• Cambio climático</li> <li>• Faltan temáticas de medio ambiente</li> </ul>
<b>Saber – Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje claro y comprensible</li> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Priorización de la inversión social</li> <li>• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas</li> <li>• Comunicación y lenguajes comunes</li> <li>• Arte y Creatividad</li> <li>• Promoción de la convivencia</li> <li>• Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial</li> <li>• Comunidades de interés en la gestión territorial</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goce del espacio y tiempo</li> <li>• Pensamiento holístico/complejo/ sistémico</li> <li>• Creación en equipo</li> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>• Gestión por resultados</li> <li>• Formas de interacción</li> <li>• Comunicación asertiva y no violenta</li> <li>• Diseño centrado en el usuario</li> <li>• Adaptabilidad al cambio</li> <li>• Capacidad de gestión de conflictividades territoriales</li> <li>• Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial</li> <li>• Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial</li> <li>• Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios</li> </ul>
--	---

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

### 6.1.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

#### Saber – Saber

- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos
- Violencias basadas en género
- Decolonialidad y epistemologías
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- Liderazgo femenino

#### Saber – Hacer

- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial
- Generar estadísticas con enfoque de género

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)</li> <li>• Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.</li> <li>• Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad</li> <li>• Merito e inclusión y diversidad</li> <li>• Diálogo social</li> </ul>
<b>Saber – Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Pensamiento crítico y estratégico</li> <li>• Respeto por la diversidad</li> <li>• Conciencia de las desigualdades</li> <li>• Empatía</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Apertura a los cambios</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Resiliencia</li> <li>• Tolerancia cero a la violencia de género</li> <li>• Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario</li> </ul>

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

#### 6.1.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos.

La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de

producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	
Saber – Saber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>• Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>• Solución de problemas con tecnologías</li> <li>• Tecnología y sociedad</li> <li>• Big Data</li> <li>• Desarrollo de competencias digitales</li> <li>• Cuarta Revolución Industrial</li> <li>• Smart Cities</li> <li>• Gobierno Digital</li> <li>• Industria 4.0. y su relación con el Estado</li> <li>• Perspectiva internacional</li> <li>• Nueva normalidad</li> <li>• Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0</li> </ul>
Saber – Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatización de procesos</li> <li>• Minimización de costos</li> <li>• Mejoramiento de la comunicación</li> <li>• Ruptura de fronteras geográficas</li> <li>• Maximización de la eficiencia</li> <li>• Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>• instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> <li>• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>• Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real</li> <li>• Análisis de datos para territorios</li> <li>• Seguridad digital</li> <li>• Interoperabilidad</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo virtual</li> <li>• Teletrabajo</li> <li>• Automatización de procesos</li> <li>• Analítica de Datos</li> <li>• Programación en Python y R</li> <li>• Manejo de tecnología Blockchain</li> <li>• Razonamiento analítico</li> <li>• Smart Cities y su relación con el Estado</li> </ul>
<b>Saber – Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> <li>• Manejo del tiempo</li> <li>• Pensamiento Sistémico</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Cibercultura</li> <li>• Seguridad digital y de la información</li> <li>• Ética en la IA</li> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo</li> </ul>

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

### 6.1.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades

públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	
<b>Saber – Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)</li> <li>• Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.</li> <li>• Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)</li> <li>• Programación neurolingüística asociada al entorno público</li> </ul>
<b>Saber – Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactos psicológicos y emocionales de la violencia</li> <li>• Ver las injusticias que enfrentan</li> <li>• Otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)</li> <li>• Identidad nacional y del servicio público</li> <li>• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención</li> </ul>

	en torno a las desigualdades locales y globales
<p><b>Saber – Ser</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento crítico de los medios</li> <li>• Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación</li> <li>• Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía</li> <li>• Principios de la Función Pública</li> <li>• Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)</li> <li>• Participación ciudadana y rendición de cuentas</li> <li>• Participación ciudadana y rendición de cuentas</li> <li>• Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental</li> <li>• Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados</li> <li>• Gobierno abierto</li> <li>• Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) Integridad</li> <li>• Objetividad</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Honradez</li> <li>• Imparcialidad</li> <li>• Legalidad</li> </ul>

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

### 6.1.6 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores



públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“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”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Eje 6: Habilidades y competencias	
<b>Saber – Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento analítico</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Comunicación digital</li> <li>• Liderazgo en entornos digitales</li> <li>• Creatividad e innovación</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Control Interno - Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes</li> </ul>
<b>Saber – Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para la obtención de resultados</li> <li>• Comunicación efectiva y asertiva</li> <li>• Liderazgo efectivo</li> <li>• Gestión del desarrollo de las personas</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Gestión de procedimientos</li> <li>• Gestión del Talento Humano por Competencias</li> <li>• Guía referencial Iberoamericana de competencias</li> <li>• Plan Nacional de competencias laborales en el sector público</li> <li>• Catálogo de competencias funcionales</li> </ul>

<p><b>Saber – Ser</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo</li> <li>• Orientación a resultados</li> <li>• Orientación al usuario y a los ciudadanos</li> <li>• Compromiso con la organización</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Resiliencia, Tolerancia</li> <li>• Inteligencia emocional</li> <li>• Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos</li> </ul>
---------------------------	---

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

## 6.2. Estrategias de ejecución

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

**Capacitaciones por contratación:** Para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se procederá con el proceso precontractual desde la elaboración de estudios, aprobación, publicación en el SECOP II, contratación, realización de la capacitación, hasta la verificación y evaluación de la capacitación.

**Capacitaciones de Gestión Interinstitucional:** Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, se coordinarán con las áreas

responsables de la entidad interinstitucional de apoyo, el diseño o la comunión con un mecanismo de transmisión de información con la finalidad de obtener evidencias que den cuenta de los servidores públicos certificados en la capacitación. Para ello, es fundamental, el conocimiento de la red de entidades interinstitucionales de apoyo a la formación, las últimas propuestas tecnológicas que permitan acercar estos conocimientos, que permitan desarrollar ante el número significativo de temáticas, los espacios necesarios para efectuar dichas capacitaciones. Se hará uso de la red en comento para gestionar capacitaciones dirigidas a la educación para el trabajo y desarrollo humano y brigadas de emergencias. Teniendo en cuenta lo anterior, y basándonos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se presenta la relación entre temáticas, estrategias y posibles oferentes:

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (ELEARNING)
ESPECIALIZADOS	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultado del DNAO	Entidades públicas - programas de capacitación
ESPECIFICO	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), de cooperación internacional, SECOP	Líderes de políticas MIPG Coordinación sectorial Entidades públicas - programas de capacitación
ESENCIALES	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	ESAP - Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas - programas de inducción

Fuente: Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030

La divulgación de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará al personal de planta del Instituto Nacional de Salud, a través de los siguientes canales de comunicación interna:

- Correo electrónico institucional: Será utilizado como el medio estratégico de comunicación institucional a través del cual se envía toda la información relativa a las actividades de desarrollo del PIC además que este medio no solo informa, sino que también puede generar una retroalimentación.

### 6.3 Inducción y Reinducción

Estas se articulan de acuerdo con las temáticas necesarias para el Sistema Integrado de Gestión y los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en la materia.

Respecto al proceso de Inducción del Instituto Nacional de Salud, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el INS entre otras temáticas, la cual se realiza a través de una presentación dinámica que se encuentra cargada en la Intranet del Instituto Nacional de Salud: <http://intranet.ins.gov.co/induccin/talentohumano>

Figura 24. Página inicio presentación inducción/reinducción institucional



Fuente: Presentación inducción institucional INS – Talento Humano

El proceso Reinducción del Instituto Nacional de Salud, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio.

Tanto la Inducción como la Reinducción se evalúan mediante un formulario en línea el cual califica cada una de las respuestas escogidas por el servidor, si es aprobada con el 70% se entrega un certificado el cual debe ser impreso por el servidor público y entregado al Grupo Gestión del Talento Humano como evidencia de su ejecución. Si no se aprueba se repite la inducción/reinducción reforzando los temas con baja puntuación y repitiendo la prueba.

## 7. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

DEPENDENCIA	TIPO DE OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
20	01	2	11
Código asignado a la dependencia	Código del objetivo transversal u objetivo propio de la misionalidad de la dependencia	Consecutivo de los productos entregados por cada dependencia de acuerdo con su misionalidad o producto financiado del proyecto de inversión	Consecutivo de las actividades que se realizan para la entrega de cada producto indicado por la dependencia

2001211 – Ejecutar las actividades del Plan Institucional de Capacitación

## 8. INDICADORES

Para valorar los beneficios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 se realizará medición semestral a los siguientes indicadores:

Cumplimiento de temáticas =  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones efectuadas}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas}} \times 100$  Medición semestral

Cobertura PIC =  $\frac{\text{N}^\circ \text{ total de funcionarios capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de funcionarios inscritos}} \times 100$  Medición semestral

## 9. RIESGOS

Los riesgos asociados al Plan serán los determinados dentro de la matriz de riesgos de los estudios previos realizados para las capacitaciones por contratación.

## 10. HOJA DE RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Ver hoja de ruta del plan

## 11. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha de actualización			Descripción de los cambios
	aaaa	mm	dd	
00	13	01	2026	Elaboración del Plan de capacitación 2026

Recomendación general: Diligenciar en minúscula, revisar escritura y ortografía antes de enviar, con la pestaña revisar y ortografía.

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	13/01/26	NOMBRE DE QUIEN DILIGENCIA	Jennifer Andrea Mejía Campos		ENTREGABLE	PROCESO RESPONSABLE	LÍDER DEL PROCESO	RESPONSABLE DEL REPORTE DE LA TAREA	META TOTAL	UNIDAD META AVANCE FÍSICO	FUNCIÓN PARA CALCULAR EL AVANCE DE LA META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN DE AVANCE	METAS FÍSICAS PARCIALES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN
			SUBCATEGORÍA	SUBCOMPONENTE/ACCIÓN ESTRATÉGICA											
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Realizar un análisis de necesidades de capacitación y elaborar el documento del PIC	Plan Institucional de Capacitación	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/01/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Realizar el proceso de contratación para la implementación del plan de capacitación	Minuta de contrato	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Planear y realizar la jornada de inducción y rendición de cargo a todos los servidores públicos en carrera administrativa y provisorios del INS	Formulario de registro de asistencia y evaluación de eficacia	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Realizar el proceso de entrenamiento en puesto de trabajo a todos los servidores que ingresen a la planta propia del INS o que se realicen en las dependencias	FOR-A01.000.011 - ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	4	NÚMERO	SUMA	CUATRIMESTRAL	1 1 1 1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Definir las temáticas que se desarrollarán a través de las capacitaciones programadas	Minuta de contrato	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Ejecutar las temáticas definidas en el Plan de Capacitación	Comens electrónicos, listado de asistencia	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Realizar el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación	Informe de seguimiento	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26
2025/21	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	NA	NA	Elaborar el informe y realizar la evaluación final del Plan de Capacitación	Informe y resultados de evaluación	GESTIÓN HUMANA	Hector Julio Cuadros Monsalve	Jennifer Andrea Mejía - Luis Hernando Páez	1	NÚMERO	SUMA	ANUAL	1	1/01/26	31/12/26