

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Coordinador

Héctor Julio Cuadros Monsalve

Secretaría General

Cris Encarnación Reyes Gómez

Elaborado por:

Profesional Universitario (e)

Revisado por:

Héctor Julio Cuadros Monsalve

Aprobado por:

Cris Encarnación Reyes Gómez
Secretaria General

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica: SI ☐ NO ☐

El documento requirió revisión por una instancia externa asesora: SI ☐ NO ☐ ¿Cuál?

© enero de 2024. Instituto Nacional de Salud. Bogotá, Colombia

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	Objetivo General.....	4
2.2.	Objetivos Específicos.....	4
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO NORMATIVO	5
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	7
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO).....	11
6.1.	Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024	11
6.1.1.	Resultados encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024.....	13
6.2.	Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024 (Dependencias).....	29
6.3.	Memorandos Internos	31
7.	DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	31
8.	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	34
9.	ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN DEL PIC.....	35
9.1.	Inducción / Reinducción.....	36
10.	FINANCIACIÓN – PLAN DE COMPRAS.....	37
11.	MAPA DE RIESGOS.....	37
12.	INDICADORES	38
13.	CRONOGRAMA.....	39

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

1. INTRODUCCIÓN

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*”¹, 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 MIPG², 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.

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP

² 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 de 2020

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

2. OBJETIVOS

2.1. 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.

2.2. 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 colectiva, procurando la mejora continua institucional y mejorando el 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.

3. 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.

4. 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:

Tabla No. 1. Marco normativo

NORMATIVIDAD	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

NORMATIVIDAD	TEMÁTICA
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	Artículo 15, Numeral 2, literal e: 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. Artículo 36, Numeral 1: 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.”
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	Título IV, Artículo 37, Numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Título IV, Artículo 34, Numeral 42: Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el desarrollo del componente de Capacitación son los siguientes:

- **Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje:** Estrategia encaminada a que con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado; se pueda determinar o diseñar un plan, un objetivo institucional o una política encaminada a la consecución de dichas metas y objetivos.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):** consistente en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo. En el marco de la dimensión del talento humano bajo el estándar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, dicho diagnóstico le permite a la Entidad, planificar y gestionar las necesidades de aprendizaje a nivel individual, grupal y organizacional detectadas para fortalecer competencias, aptitudes y habilidades de sus servidores en diferentes temáticas en cumplimiento de la misión institucional.
- **Plan Institucional de Capacitación:** De acuerdo con la 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 este plan es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos instruccionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Es por esto, que teniendo como referencia dicho documento, se proponen las estrategias enfocadas y dirigidas hacia la capacitación y la excelencia de los servidores públicos, como también, y el diseño de programas alineados y articulados con los principios de eficiencia, eficaz, efectividad, calidad, compromiso, servicio, aprendizaje continuo, entre otros.

- **Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

- **Principios Dimensionales**

- **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

- **Principios Rectores**

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Nota: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte constitucional.

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

- **Ejes temáticos**

- **Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, 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 población³.
- **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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades⁴.

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP página 44.

⁴ Ibídem página 48.

- **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 2023⁵, para lograr las cinco 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 institucional⁶.
- **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 pública⁷.
- **Eje 5: Probidad, ética e identidad 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 países. 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. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto⁸.
- **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 público⁹.

⁵ Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida.

⁶ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP página 53.

⁷ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP página 60.

⁸ Ibídem página 68

⁹ Ibídem página 68

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

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:

6.1. Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024

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 de manera espontánea a proponer 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 2024:

Figura 1. Pieza gráfica participación encuesta



Fuente: Creación propia

Figura 2. Pieza gráfica participación encuesta



Fuente: Creación propia

Figura 3. Infografía importancia de la Formación y Capacitación



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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

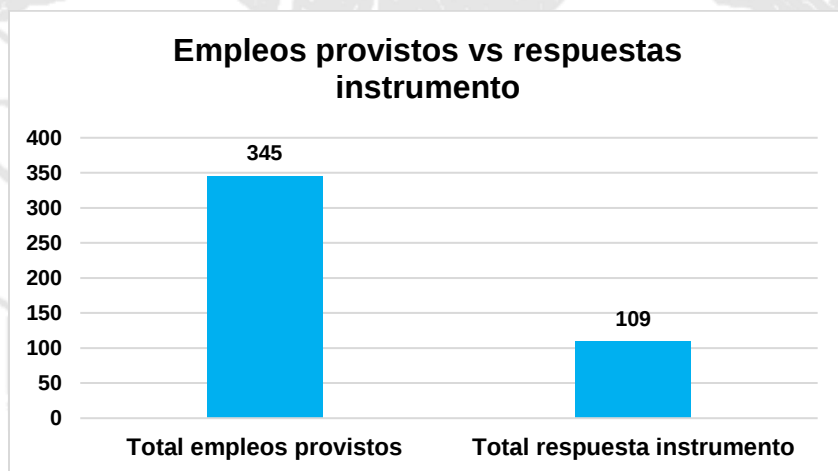
Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

6.1.1. Resultados encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024

El instrumento diseñado y socializado para la recolección de las necesidades de capacitación para incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 estaba conformado por veinticuatro (21) preguntas sobre las cuales se lograron los siguientes resultados:

- La encuesta tuvo una acogida del 31.5% en las y los servidores(as) del Instituto Nacional de Salud

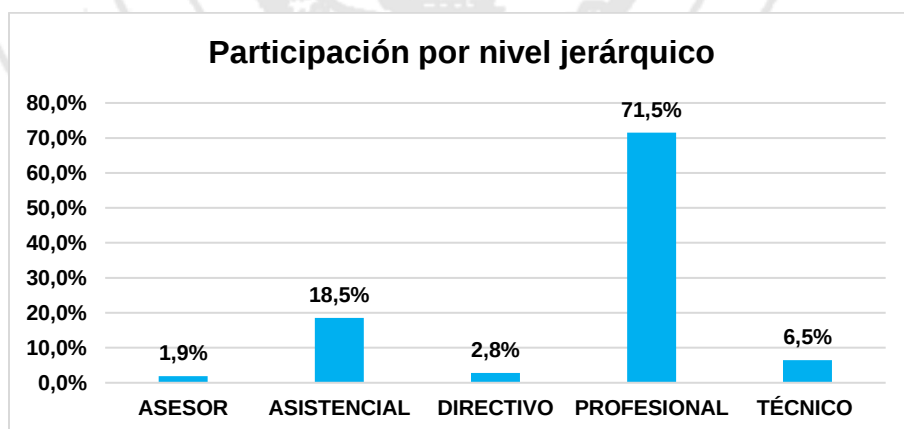
Figura 4. Cobertura encuesta diagnóstica de las necesidades de capacitación 2024



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

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

Figura 5. Participación por nivel jerárquico



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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



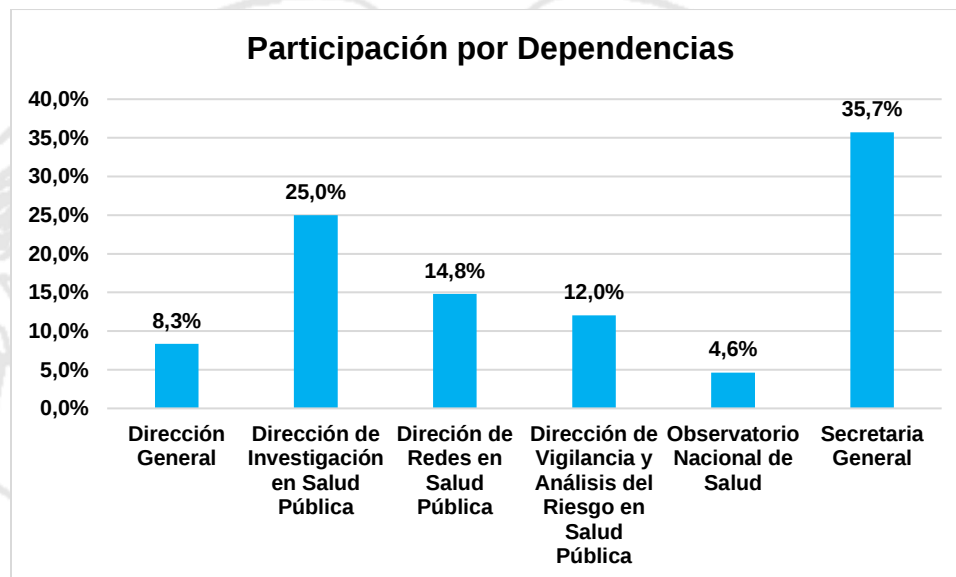
Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



- La participación por dependencias del Instituto nacional de Salud se quedó distribuida así:

Figura 6. Participación por dependencias del INS



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

- Pregunta 1:** 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):

Tabla No. 2. Tabulación respuestas pregunta N° 1 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Historia social, política y económica del conflicto armado	49	23,22%
Construcción de paz	34	16,11%
Reforma institucional para la paz	33	15,64%
Reparación a las víctimas	31	14,69%
La paz esencia del Gobierno	21	9,95%
Justicia transicional	19	9,00%
Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz	13	6,16%
Desarme, desmovilización y reintegración	11	5,21%
Total general	211	100,00%

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



- **Pregunta 2:** 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):

Tabla No. 3. Tabulación respuestas pregunta N° 2 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Construcción de indicadores	32	12,96%
Evaluación de políticas públicas	30	12,15%
Protección y cuidado de las vidas	21	8,50%
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda,	20	8,10%
Participación ciudadana	19	7,69%
Gobernabilidad para la paz	16	6,48%
Seguridad humana	16	6,48%
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	15	6,07%
Desigualdad y la exclusión social	13	5,26%
Lenguaje concordante y no discriminación	13	5,26%
Promoción y protección de los derechos humanos	9	3,64%
Diálogo ciudadano	8	3,24%
Esquemas asociativos territoriales	6	2,43%
Reparación	6	2,43%
Acceso a la justicia	4	1,62%
Desarme, desmovilización y reintegración	4	1,62%
Trámites de paz	4	1,62%
Cultura de la paz	3	1,21%
Diálogo y la cooperación: intergeneracionales	3	1,21%
Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	3	1,21%
Análisis de impacto normativo sobre paz	1	0,40%
Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	1	0,40%
Total general	247	100,00%

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

- **Pregunta 3:** 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):

Tabla No. 4. Tabulación respuestas pregunta N° 3 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Comunicación interpersonal	46	19,41%
Construcción de redes	41	17,30%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	41	17,30%
Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	40	16,88%
Resolución/mitigación de conflictos	39	16,46%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	21	8,86%
Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas	9	3,80%
Total general	237	100,00%

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

- **Pregunta 4:** 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):

Tabla No. 5. Tabulación respuestas pregunta N° 4 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	39	16,81%
Energías limpias y conflictos socioambientales.	39	16,81%
Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	38	16,38%
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	27	11,64%
Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial	22	9,48%
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.	19	8,19%
Espacio, lugar y territorio.	15	6,47%
Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales	12	5,17%
Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local	7	3,02%
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	6	2,59%
Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.	4	1,72%
Imaginario y territorio	4	1,72%
Total general	232	100,00%

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

- **Pregunta 5:** 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):

Tabla No. 6. Tabulación respuestas pregunta N° 5 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Cambio climático	56	25,00%
Mejoramiento de la comunicación.	46	20,54%
Minimización de costos.	26	11,61%
Incrementos sustanciales en la productividad.	25	11,16%
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	23	10,27%
Ruptura de fronteras geográficas.	20	8,93%
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	18	8,04%
Territorialidades en clave con la paz total.	10	4,46%
Total general	224	100,00%

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

- **Pregunta 6:** 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):

Tabla No. 7. Tabulación respuestas pregunta N° 6 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Arte y Creatividad.	32	12,70%
Lenguaje claro y comprensible.	29	11,51%
Adaptabilidad al cambio	20	7,94%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	17	6,75%
Servicio al ciudadano.	17	6,75%
Flexibilidad y adaptación al cambio.	15	5,95%
Priorización de la inversión social.	15	5,95%
Comunicación asertiva y no violenta.	14	5,56%
Gestión por resultados	14	5,56%
Pensamiento holístico/complejo/sistémico.	14	5,56%
Creación en equipo.	13	5,16%
Comunicación y lenguajes comunes.	9	3,57%

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



Temática	Cantidad respuestas	%
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	9	3,57%
Goce del espacio y tiempo.	8	3,17%
Orientación al servicio	8	3,17%
Formas de interacción.	5	1,98%
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	4	1,59%
Diseño centrado en el usuario.	3	1,19%
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial	3	1,19%
Comunidades de interés en la gestión territorial.	2	0,79%
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.	1	0,40%
Total general	252	100,00%

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

- **Pregunta 7:** 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):

Tabla No. 8. Tabulación respuestas pregunta N° 7 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Liderazgo femenino.	46	19,17%
Justicia de género, étnica y racial.	42	17,50%
Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	41	17,08%
Violencias basadas en género.	28	11,67%
Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	26	10,83%
Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.	17	7,08%
Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	16	6,67%
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 sociohistórica y política.	13	5,42%
Decolonialidad y epistemologías.	11	4,58%
Total general	240	100,00%

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

- **Pregunta 8:** 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):

Tabla No. 9. Tabulación respuestas pregunta N° 8 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Diálogo social	30	12,45%
Merito e inclusión y diversidad	28	11,62%
Análisis con datos desagregados	25	10,37%
Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	25	10,37%
Planificación de proyectos con perspectiva de género	24	9,96%
Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz	20	8,30%
Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)	20	8,30%
Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.	19	7,88%
Generar estadísticas con enfoque de género	17	7,05%
Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	17	7,05%
Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	16	6,64%
Total general	241	100,00%

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

- **Pregunta 9:** Relacionada con el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, 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):

Tabla No. 10. Tabulación respuestas pregunta N° 9 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Comunicación asertiva	46	17,76%
Pensamiento crítico y estratégico	39	15,06%
Empatía	33	12,74%
Resolución de conflictos	32	12,36%
Resiliencia	25	9,65%
Creatividad	22	8,49%
Apertura a los cambios	18	6,95%
Conciencia de las desigualdades	14	5,41%
Tolerancia cero a la violencia de género	14	5,41%
Respeto por la diversidad	11	4,25%
Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario	4	1,54%
Conciencia de las desigualdades	1	0,39%
Total general	259	100,00%

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

- **Pregunta 10:** Relacionada con el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, 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):

Tabla No. 11. Tabulación respuestas pregunta N° 10 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Big Data.	49	19,07%
Apropiación y uso de la tecnología.	30	11,67%
Solución de problemas con tecnologías.	30	11,67%
Desarrollo de competencias digitales.	27	10,51%
Gobierno Digital.	26	10,12%
Tecnología y sociedad.	18	7,00%
Naturaleza y evolución de la tecnología.	17	6,61%
Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	16	6,23%
Cuarta Revolución Industrial.	10	3,89%
Industria 4.0. y su relación con el Estado.	10	3,89%
Smart Cities.	9	3,50%
Perspectiva internacional	8	3,11%
Nueva normalidad	7	2,72%
Total general	257	100,00%

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

- **Pregunta 11:** 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):

Tabla No. 12. Tabulación respuestas pregunta N° 11 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Automatización de procesos	40	14,93%
Seguridad digital	23	8,58%
Analítica de Datos	21	7,84%
Mejoramiento de la comunicación	21	7,84%
Trabajo virtual	18	6,72%
Programación en Python y R	17	6,34%
Teletrabajo	15	5,60%
Minimización de costos	14	5,22%

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



Temática	Cantidad respuestas	%
Análisis de datos para territorios	13	4,85%
Razonamiento analítico	13	4,85%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	12	4,48%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	12	4,48%
Interoperabilidad	11	4,10%
Maximización de la eficiencia	11	4,10%
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	9	3,36%
Incrementos sustanciales en la productividad	6	2,24%
Ruptura de fronteras geográficas	6	2,24%
Smart Cities y su relación con el Estado	5	1,87%
Manejo de tecnología Blockchain	1	0,37%
Total general	268	100,00%

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

- **Pregunta 12:** 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):

Tabla No. 13. Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Comunicación y lenguaje tecnológico	36	13,74%
Trabajo en equipo	33	12,60%
Manejo del tiempo	29	11,07%
Creatividad	24	9,16%
Ética en la IA	23	8,78%
Pensamiento Sistémico	23	8,78%
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	20	7,63%
Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	20	7,63%
Seguridad digital y de la información	20	7,63%
Cibercultura	19	7,25%
Adaptación al cambio	15	5,73%
Total general	262	100,00%

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

- **Pregunta 13:** Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, 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):

Tabla No. 14. Tabulación respuestas pregunta N° 13 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Programación neurolingüística asociada al entorno público	60	25,21%
Comunicación asertiva	50	21,01%
Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	46	19,33%
Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	34	14,29%
Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	27	11,34%
Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	21	8,82%
Total general	238	100,00%

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

- **Pregunta 14:** Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, 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):

Tabla No. 15. Tabulación respuestas pregunta N° 14 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Identidad nacional y del servicio público	51	34,69%
Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	47	31,97%
Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	32	21,77%
Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos(as)	17	11,56%
Total general	147	100,00%

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

- **Pregunta 15:** Relacionada con el Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público, 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):

Tabla No. 16. Tabulación respuestas pregunta N° 15 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Principios de la Función Pública	39	16,25%
Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	27	11,25%
Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	22	9,17%
Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	22	9,17%
Gobierno abierto	19	7,92%
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	15	6,25%
Transparencia	15	6,25%
Conocimiento crítico de los medios	14	5,83%
Imparcialidad	11	4,58%
Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	11	4,58%
Participación ciudadana y rendición de cuentas	10	4,17%
Legalidad	9	3,75%
Integridad	8	3,33%
Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación	7	2,92%
Honradez	7	2,92%
Objetividad	4	1,67%
Total general	240	100,00%

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

- **Pregunta 16:** Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, 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):

Tabla No. 17. Tabulación respuestas pregunta N° 16 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Pensamiento analítico	64	25,50%
Pensamiento crítico	52	20,72%
Comunicación digital	43	17,13%
Creatividad e innovación	35	13,94%
Liderazgo en entornos digitales	29	11,55%
Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	14	5,58%
Gestión documental	14	5,58%
Total general	251	100,00%

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

- **Pregunta 17:** Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, 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):

Tabla No. 18. Tabulación respuestas pregunta N° 17 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Liderazgo efectivo	48	19,12%
Comunicación efectiva y asertiva	35	13,94%
Gestión del Talento Humano por Competencias	31	12,35%
Herramientas para la obtención de resultados	31	12,35%
Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	29	11,55%
Resolución de conflictos	20	7,97%
Gestión de procedimientos	19	7,57%
Gestión del desarrollo de las personas	18	7,17%
Catálogo de competencias funcionales	17	6,77%
Guía referencial Iberoamericana de competencias	3	1,20%
Total general	251	100,00%

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

- **Pregunta 18:** Relacionada con el Eje 6: Habilidades y Competencias, 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):

Tabla No. 19. Tabulación respuestas pregunta N° 18 del instrumento

Temática	Cantidad respuestas	%
Aprendizaje continuo	50	19,08%
Inteligencia emocional	49	18,70%
Orientación a resultados	35	13,36%
Trabajo en equipo	27	10,31%
Adaptación al cambio	26	9,92%
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	26	9,92%
Resiliencia, Tolerancia	24	9,16%
Compromiso con la organización	14	5,34%
Orientación al usuario y a los ciudadanos	11	4,20%
Total general	262	100,00%

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



- **Pregunta 19:** Seleccione de acuerdo con su nivel de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial) la(s) competencia(s) comportamental(es) que considera debe fortalecer:

Tabla No. 20. Tabulación respuestas pregunta N° 19 del instrumento

Opciones	Cantidad respuestas	%
Nivel directivo – liderazgo efectivo.	13	5,28%
Nivel directivo – toma de decisiones.	8	3,25%
Nivel directivo – visión estratégica.	6	2,44%
Nivel directivo – gestión del desarrollo de las personas.	5	2,03%
Nivel directivo – resolución de conflictos.	5	2,03%
Nivel directivo – pensamiento sistémico.	3	1,22%
Nivel directivo – planeación.	2	0,81%
Nivel asesor – conocimiento de entorno.	4	1,63%
Nivel asesor – construcción de relaciones.	4	1,63%
Nivel asesor – creatividad e innovación.	4	1,63%
Nivel asesor – confiabilidad técnica.	3	1,22%
Nivel profesional – comunicación efectiva.	38	15,45%
Nivel profesional – instrumentación de decisiones.	36	14,63%
Nivel profesional – gestión de procedimientos.	33	13,41%
Nivel profesional – aporte técnico profesional.	25	10,16%
Nivel técnico – confiabilidad técnica.	9	3,66%
Nivel técnico – disciplina.	5	2,03%
Nivel técnico – responsabilidad.	5	2,03%
Nivel asistencial – manejo de la información.	16	6,50%
Nivel asistencial – colaboración.	11	4,47%
Nivel asistencial – relaciones interpersonales.	11	4,47%
Total general	246	100,00%

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



- **Pregunta 20:** En que temáticas requiere ser capacitado con ocasión al ejercicio de sus funciones, por favor priorice sus necesidades:

Tabla No. 21. Tabulación respuestas pregunta N° 20 del instrumento

Temáticas sugeridas servidores públicos	
Excel (en todos sus niveles)	Explorar las artes para mejorar el entorno laboral y la creatividad
Comunicación asertiva	Formación y operación de redes de conocimiento
Análisis de datos	Formulación efectiva de proyectos de investigación en Salud.
Inglés	Genómica y NSG
Liderazgo, creatividad e innovación	Gerencia de proyectos de infraestructura del sector salud
Temas tributarios, contables y presupuestales	Gestión Administrativa
Redacción de textos	Gestión de calidad
Atención al ciudadano	Gestión de resultados
Ofimática	Gestión Financiera
Power BI	Gestión y elaboración de proyectos de inversión
Contratación estatal	Herramientas de análisis mejora y seguimiento
Sistemas Integrados de Gestión (ISO 9001-14001), ISO/IEC 17025:2017 ISO/IEC 17043	Herramientas de Inteligencia artificial aplicadas a la investigación biomédica y a la salud pública
Análisis de datos cualitativos	Herramientas digitales
Software gestión de datos (SPSS, Python, R, STATA)	Herramientas ofimáticas (versiones actuales)
Archivo y digitalización	Herramientas, Softwares-Sistemas de Información Geográfica (SIG)
Acciones de entrenamiento y reentrenamiento en epidemiología de campo	Implementación de lineamientos dados por Función Pública relacionados con racionalización de trámites, rendición de cuentas y demás estrategias.
Actualización de Sistema de Gestión Ambiental	inclusión de la comunicación-señas y braille
Actualización en evaluación de riesgos	Indicadores
Actualización periódica y sistemática en temas de donación, trasplantes e inmunogenética.	Innovación pública e innovación social
Actualizaciones en temas presupuestales	Innovaciones en ingeniería y arquitectura para entidades del sector salud
Análisis de datos genómicos	Instrumentos de planeación
Análisis de política en salud	Inteligencia artificial

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

Temáticas sugeridas servidores públicos	
Análisis geopolíticos	Interpretación de información
Análisis y Evaluación de políticas públicas	Investigación Cualitativa
Apropiación de los atributos del servicio.	Manejo de herramientas y liderazgo gerencial
Apropiación del puesto de trabajo y conocimiento de otras funciones del área.	Manejo de ramas de programación.
Asociaciones Público Privadas para proyectos del sector salud	Meta-análisis Clásico de datos.
Atención de los canales de comunicación.	Meta-análisis en Red de datos.
Auditoria interna en ISO 15189 Laboratorios clínicos — Requisitos para la calidad y la competencia	Metodologías para la determinación de sustancias químicas en matrices biológicas
Bases de datos de ámbito mundial	Minería de datos
Bibliotecas digitales abiertas	NTC ISO/IEC 15189: 2022 Metrología
Bioética	Nueva reglamentación de tarifas en el sector eléctrico
Bioinformática	Nuevos avances de la tecnología para su aplicabilidad en lo cotidiano
Buen trato o humanizado.	Organización de tiempo.
Capacitación en PCR en tiempo real y PCR digital	Prevención del daño anti jurídico
Capacitaciones de índole financiero que aporte al enriquecimiento de los conocimientos	Primeros auxilios
Colecciones biológicas	Redacción de artículos científicos
Como hacer crecer mi grupo de trabajo	Relacionamiento Institucional
Comportamiento ciudadano	Respeto y trabajo en equipo
Comunicación efectiva	Retenciones a personas jurídicas (proveedores)
Construcción de indicadores complejos	Revisiones Sistemáticas Clásicas de Literatura Científica en Salud.
Construcción de redes	Revisiones Sistemáticas Rápidas
Creación de mapas para infografía	Sistemas de información geográfica
Cuadro de mando integral	Toxicología básica
Cumplimiento de objetivos estratégicos por parte del profesional	Trabajo en equipo
Curso práctico para la gestión de oportunidades de mejora y de trabajo no conforme con énfasis en determinación de causas raíz.	Temas transversales del INS (Ej. Salud Pública)

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

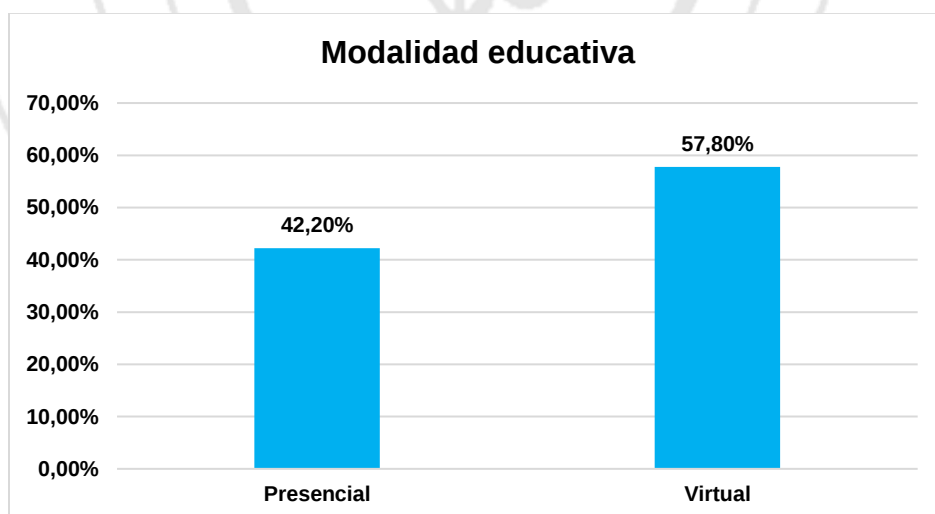
Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

Temáticas sugeridas servidores públicos		
Cursos de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano		Riesgos
Defensa jurídica del Estado		BBB
Desarrollo en SharePoint		Supervisión de contratos
Diseño, implementación y gestión de proyectos enfocados en Investigación científica		Transformación digital
Divulgación de la ciencia		Comunicación incluyente
Doctorado en ejes relacionados con el área de Calidad en los laboratorios.		Lenguaje claro
Eficiencia energética		Derecho al acceso de la información pública
Escritura de textos argumentativos		Planeación estratégica
Escritura, Sometimiento y Publicación de Manuscritos Científicos en Revistas de Alto Impacto		Análisis estadísticos en Excel
Estadística		Procesos de información y manejo de las TIC
Ética e integridad científica en los investigadores y en general en todos los servidores públicos.		Manejo de la información y archivos digitales

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

- **Pregunta 21:** En qué tipo de modalidad educativa le gustaría que se desarrollaran las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024:

Tabla No. 22. Tabulación respuestas pregunta N° 21 del instrumento



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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



6.2. Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación Plan Institucional 2024 (Dependencias)

En la búsqueda de la unificación del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Salud mediante correo electrónico del 19 de enero de 2024, se envió a los jefes de las dependencias un formulario electrónico con el propósito de registrar las necesidades de formación que, a la consideración de cada uno, debían ser fortalecidos en los servidores para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia a su cargo; de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla No. 23. Tabulación necesidades dependencias

DEPENDENCIA	NECESIDAD DECAPACITACION	PRIORIDAD DE EJECUCION	JUSTIFICACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL	Innovación y tecnología en salud	Alta	Estar a la vanguardia y mejorar el desempeño del INS
	Contratación estatal		
	Capacitación en medios digitales: prioritariamente producción de podcast, Premier, básico de adobe Illustrator y en métricas de redes sociales.		Desarrollo de competencias y fortalecimiento de algunas para la incursión del INS en nuevos medios digitales.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Power BI	Alta	Utilidad de la herramienta para hacer reportes y mostrar información en tiempo real
	Educación formal en administración pública		Desarrollar habilidades para la planificación institucional, toma de decisiones, analizar metodologías e instrumentos que permitan mejorar la capacidad de la administración
OFICINA ASESORA JURÍDICA	Prevención del Daño Antijurídico	Alta	Fortalecer una de las tareas primordiales de la Oficina Asesora Jurídica
	Manejo y optimización de los recursos físicos designados para el desarrollo de actividades	Media	Optimizar el uso de recursos físicos designados a la OAJ, como es el caso de equipos que están siendo sub utilizados
	Estructura INS	Alta	Conocer más a profundidad sobre el funcionamiento y la misionalidad de cada una de las dependencias del INS
	Contratación estatal	Alta	Mejoramiento continuo y actualización de conocimientos para el talento humano del INS
	Responsabilidad extracontractual del Estado		
	Propiedad intelectual en el marco de proyectos de investigación.		
	Protección de datos personales		

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



DEPENDENCIA	NECESIDAD DECAPACITACION	PRIORIDAD DE EJECUCION	JUSTIFICACIÓN
	Actualizaciones en diferentes áreas del derecho	Baja	La normatividad vive en constante cambios.
	Disciplinario, Procesal, Probatorio, Constitucional, Laboral Administrativo, Ambiental	Media	Fortalecer y actualizar los conocimientos de la dependencia en esos temas.
	Programas de transcripción audio visual.	Alta	Optimizar el tiempo en el proceso judicial, ya no será necesario que el abogado se sienta a escuchar, interpretar y escribir lo que se dice en la audiencia.
	Herramientas ofimáticas (nivel intermedio y avanzado)		Estas herramientas todo el mundo las usa , aunque existen actualizaciones y nuevos métodos de manejo.
	Programas de almacenamiento masivo. (OneDrive, Dropbox y demás)		Fortalecer y actualizar los conocimientos de la dependencia en esos temas.
	Programas o páginas de transferencia masiva (We transfer)		Actualizar los conocimientos para el aprovechamiento de estas herramientas de transferencia para dinamizar el proceso jurídico.
DIRECCION DE INVESTIGACIÓN EN SALUD PÚBLICA	Software de Bases de datos	Alta	Realización de proyectos
	Búsquedas sistemáticas.		
DIRECCIÓN DE REDES EN SALUD PÚBLICA	Sistemas de información	Alta	se requieren para el cumplimiento de las funciones de la Dirección de Redes en Salud Pública
	Power BI		
	bioinformática		
	Transporte de sustancias peligrosas		
	Normas de acreditación 17025, 17043, 15189		
OBSERVATORIO NACIONAL DE SALUD	Repositorios de código para almacenar en la nube	Media	Control de versiones de los códigos y desarrollo de proyectos colaborativos

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



6.3. Memorandos Internos

Se utilizó el memorando interno dirigido a la Comisión de Personal, Organizaciones Sindicales, Oficina Asesora de Planeación donde se solicitó indicar las necesidades de aprendizaje definidas por cada oficina, como prioritarias para obtener el mejor desempeño institucional; donde se identificaron los siguientes temas para contemplar dentro del PIC 2024:

- Contratación Estatal
- Planeación Estratégica
- Sistemas integrados de gestión
- Tecnologías de información y comunicaciones (Ofimática básica, intermedia y avanzada)
- Formulación e implementación de proyectos
- Idioma extranjero – inglés
- ISO 9001:2005
- Herramientas de análisis de causas
- Gestión de Riesgos – Función pública
- Indicadores

7. DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 y una vez tabulada la información obtenida en el instrumento aplicado a los(as) servidores(as) públicos(as) del INS, se identificaron las siguientes temáticas:

Tabla No. 24. Temáticas priorizadas 2024

ITEM	TEMATICA	EJE
1	Historia social, política y económica del conflicto armado	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
2	Construcción de paz	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
3	Reforma institucional para la paz	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
4	Construcción de indicadores	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
5	Evaluación de políticas públicas	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
6	Protección y cuidado de las vidas	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
7	Comunicación interpersonal	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
8	Construcción de redes	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
9	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
10	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	Territorio, Vida y Ambiente
11	Energías limpias y conflictos socioambientales.	Territorio, Vida y Ambiente
12	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Territorio, Vida y Ambiente

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



ITEM	TEMATICA	EJE
13	Cambio climático	Territorio, Vida y Ambiente
14	Mejoramiento de la comunicación.	Territorio, Vida y Ambiente
15	Minimización de costos.	Territorio, Vida y Ambiente
16	Arte y Creatividad.	Territorio, Vida y Ambiente
17	Lenguaje claro y comprensible.	Territorio, Vida y Ambiente
18	Adaptabilidad al cambio	Territorio, Vida y Ambiente
19	Liderazgo femenino.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
20	Justicia de género, étnica y racial.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
21	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
22	Diálogo social	Mujeres, Inclusión y Diversidad
23	Merito e inclusión y diversidad	Mujeres, Inclusión y Diversidad
24	Análisis con datos desagregados	Mujeres, Inclusión y Diversidad
25	Comunicación asertiva	Mujeres, Inclusión y Diversidad
26	Pensamiento crítico y estratégico	Mujeres, Inclusión y Diversidad
27	Empatía	Mujeres, Inclusión y Diversidad
28	Big Data.	Transformación Digital y Cibercultura
29	Apropiación y uso de la tecnología.	Transformación Digital y Cibercultura
30	Solución de problemas con tecnologías.	Transformación Digital y Cibercultura
31	Automatización de procesos	Transformación Digital y Cibercultura
32	Seguridad digital	Transformación Digital y Cibercultura
33	Analítica de Datos	Transformación Digital y Cibercultura
34	Comunicación y lenguaje tecnológico	Transformación Digital y Cibercultura
35	Trabajo en equipo	Transformación Digital y Cibercultura
36	Manejo del tiempo	Transformación Digital y Cibercultura
37	Programación neurolingüística asociada al entorno público	Probidad, Ética e identidad de lo público
38	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	Probidad, Ética e identidad de lo público
39	Identidad nacional y del servicio público	Probidad, Ética e identidad de lo público
40	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	Probidad, Ética e identidad de lo público
41	Principios de la Función Pública	Probidad, Ética e identidad de lo público
42	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	Probidad, Ética e identidad de lo público
43	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	Probidad, Ética e identidad de lo público
44	Pensamiento analítico	Habilidades y Competencias

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



ITEM	TEMATICA	EJE
45	Pensamiento critico	Habilidades y Competencias
46	Comunicación digital	Habilidades y Competencias
47	Liderazgo efectivo	Habilidades y Competencias
48	Comunicación efectiva y asertiva	Habilidades y Competencias
49	Gestión del Talento Humano por Competencias	Habilidades y Competencias
50	Aprendizaje continuo	Habilidades y Competencias
51	Inteligencia emocional	Habilidades y Competencias
52	Orientación a resultados	Habilidades y Competencias
53	Toma de decisiones.	Habilidades y Competencias
54	Conocimiento de entorno.	Habilidades y Competencias
55	Construcción de relaciones.	Habilidades y Competencias
56	Instrumentación de decisiones.	Habilidades y Competencias
57	Confiabilidad técnica.	Habilidades y Competencias
58	Disciplina.	Habilidades y Competencias
59	Manejo de la información.	Habilidades y Competencias
60	Colaboración.	Habilidades y Competencias
61	Microsoft Excel	Transformación Digital y Cibercultura
62	Análisis de datos	Transformación Digital y Cibercultura
63	Inglés	Habilidades y Competencias
64	Redacción de textos	Habilidades y Competencias
65	Temas tributarios, contables y presupuestales	Habilidades y Competencias
66	Análisis de datos cualitativos	Transformación Digital y Cibercultura
67	Archivo y digitalización	Transformación Digital y Cibercultura
68	Atención al ciudadano	Territorio, Vida y Ambiente
69	Contratación estatal	Habilidades y Competencias
70	Ofimática	Transformación Digital y Cibercultura
71	Power BI	Transformación Digital y Cibercultura
72	Sistemas Integrados de Gestión	Habilidades y Competencias
73	Software gestión de datos (SPSS, Python, R, STATA)	Transformación Digital y Cibercultura
74	Medios digitales	Transformación Digital y Cibercultura
75	Prevención daño antijurídico	Probidad, Ética e identidad de lo público
76	Estructura interna del INS	Probidad, Ética e identidad de lo público
77	Responsabilidad extracontractual del Estado	Probidad, Ética e identidad de lo público
78	Propiedad intelectual en el marco de proyectos de investigación.	Probidad, Ética e identidad de lo público
79	Protección de datos personales	Probidad, Ética e identidad de lo público

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



ITEM	TEMATICA	EJE
80	Búsquedas sistemáticas.	Transformación Digital y Cibercultura
81	Formulación e implementación de proyectos	Habilidades y Competencias
82	Planeación estratégica	Habilidades y Competencias
83	Buen trato o humanizado.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
84	Comunicación incluyente.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
85	Atención de los canales de comunicación.	Territorio, Vida y Ambiente
86	Apropiación de los atributos del servicio.	Territorio, Vida y Ambiente
87	Negociación colectiva	Decreto 160 de 2014
88	Herramientas de análisis de causas	Probidad, Ética e identidad de lo público
89	Gestión de Riesgos – Función pública	Probidad, Ética e identidad de lo público
90	Indicadores	Probidad, Ética e identidad de lo público

Fuente: Creación propia a partir de los resultados de la encuesta diagnóstica enviada a servidores y a dependencias y la información suministrada por la Comisión de Personal y las Organizaciones Sindicales

Para las temáticas de los ejes de: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Territorio, Vida y Ambiente, Mujeres, Inclusión y Diversidad, Probidad, Ética e identidad de lo público, Habilidades y Competencias se brindará la capacitación de acuerdo con la oferta interinstitucional de carácter público.

De igual forma, es importante indicar que las temáticas priorizadas dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 definidas anteriormente, pueden ser revisadas conforme la necesidad de ajuste por cambios organizacionales, por el surgimiento de nuevas obligaciones de formación o el cambio en las prioridades que se detecten.

8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe.

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículo 30; por lo cual se hará uso de la oferta de capacitación relacionada con Alto Gobierno brindada por la ESAP.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214



9. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN DEL PIC

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:

Tabla No. 25. Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E-LEARNING)
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.

9.1. Inducción / Reinducción

Estas se articulan de acuerdo con las temáticas necesarias para el Sistema Integrado de Gestión y se articulan con 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/talento-humano>

Figura 7. Página inicio presentación inducción 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.

10. FINANCIACIÓN – PLAN DE COMPRAS

La financiación del Plan Institucional de Capacitación se llevará a cabo a través del presupuesto distribuido del Proyecto de Inversión: “Fortalecimiento Entorno Laboral Saludable del Instituto Nacional De Salud Nacional” de la vigencia 2024, el cual se destinará para fortalecer las competencias y habilidades de los trabajadores del INS.

Está se encuentra incluida en el Línea 2010-002 del Plan Anual de Adquisiciones 2024:

DEPENDENCIA	COD. PAA	Códigos UNSPSC (Cada Código UNSPSC separado por un espacio)	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección (mes)	Duración estimada del contrato (número de mes(es))	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado	Valor estimado en la vigencia actual	¿Se requieren vigencias futuras?
TALENTO HUMANO	2010-002	86101705;86101806;86101808;86132001	Contratar el servicio de capacitación y actualización para los servidores públicos del Instituto Nacional de Salud a través de procesos de formación, entrenamiento y capacitación, de acuerdo con el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024.	Febrero	11	Contratación directa.	Presupuesto de entidad nacional	\$ 190.000.000,00	\$ 190.000.000,00	No

11. MAPA DE 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.

12. INDICADORES

Para valorar los beneficios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 se realizará medición semestral a los siguientes indicadores:

$$\text{Cumplimiento temáticas PIC} = \frac{\text{Nº de Capacitaciones efectuadas}}{\text{Nº de Capacitaciones Programadas}} \times 100$$

$$\text{Asistencia Funcionarios} = \frac{\text{Nº de funcionarios asistentes a eventos programados}}{\text{Nº de funcionarios convocados por evento programado}} \times 100$$

$$\text{Eficiencia presupuesto de eventos} = \frac{\text{Presupuesto ejecutado por evento programado}}{\text{Presupuesto asignado al evento programado}} \times 100$$

$$\text{Cobertura PIC} = \frac{\text{Nº total funcionarios Capacitados}}{\text{Nº total Funcionarios inscritos}} \times 100$$

Grado de aplicabilidad de las capacitaciones del PIC = Promedio de las calificaciones enviadas

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1214

MA

PROCESO O DEPENDENCIA	Grupo Gestión del Talento Humano	Fecha de elaboración:	ENERO 2024
OBJETIVO DEL CRONOGRAMA	Determinar las actividades necesarias para cumplir con la ejecución del Plan Institucional de capacitación		

[illegible]