

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

DOCUMENTO CONSOLIDADO POR EL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Créditos

MARTHA LUCÍA OSPINA MARTÍNEZ

Directora General

JUAN CAMILO CHAVARRO MARIN

Secretario General

ELABORO

Profesional especializado Grupo de Gestión del Talento Humano

REVISÓ

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

APROBÓ

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica SI NO X El documento requirió revisión por una instancia externa asesora SI NO X ¿Cuál?

©

Instituto Nacional de Salud

Bogotá, Colombia

Av. Calle 26 No. 51-20

INTRODUCCION

A través del "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030" el cual señala e indica "los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano". 1, y tomando como referencia estos lineamientos conceptuales, 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 ejes temáticos: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público; 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 a través de éste, y 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 GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, ENFOCADO DESDE EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2021 – 2030 – ESAP, Abril 2021

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

MARCO LEGAL

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.

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.

NORMATIVIDAD ASOCIADA

- Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
- Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
 Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, 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.
- Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998".
 Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- Decreto 2539 de 2005 "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 2006 "Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".
- Resolución 104 de marzo de 2020 "por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, Enfocado Desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 – 2030 – ESAP, Abril 2021
- 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

Ley 1960 del 27 de junio de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art.6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

De acuerdo con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Enfocado Desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 – 2030, este plan "Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país". 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.

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.

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.

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.

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.

OBJETIVOS

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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.

DEBERES O OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PARTICIPAN EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN DEL PIC

- Facilitar la asistencia de los servidores públicos, a los eventos de capacitación y formación que programe la Entidad.
- Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe.
- El servidor público designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su
 inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia
 requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar al INS el valor
 monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la
 Entidad respecto de dicho servidor.

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, bajo criterios de equidad e igualdad en el

acceso a la capacitación de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Ley 1960 de 2019 Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

ESTRATEGIA

- Realizar sensibilización respecto del nuevo PIC
- Detectar y determinar las posibles necesidades de capacitación, acorde con la información que se deriva de la vigencia 2021-2022

Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje

- Revisión de los temas solicitados, tanto de las temáticas sugeridas estatalmente, como de las propias generadas por los servidores públicos en la encuesta virtual
- Proponer Estrategias de apoyo
- Proponer Cronogramas de ejecución y evaluación

Programación del PIC

- Priorizar los temas de capacitación.
- Evaluar las modalidades educativas y académicas necesarias para dar cumplimiento al Plan formulado.

Ejecución del PIC

- Realizar la divulgación del PIC
- Crear, diseñar y mantener los mecanismos de Evaluación, seguimiento y monitoreo.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Recolección de información:

Con la estrategia de involucrar a los servidores públicos, equipo directivo y áreas transversales, y de enmarcar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de metas y desarrollo del Talento Humano en el INS; se diseñó un instrumento de recolección de información: Microsoft Forms en línea; basado en los ejes y temáticas del PNFC 2020 – 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. A su vez, se utilizaron otras herramientas para información, sensibilización y recolección, tales como memorandos y correos electrónicos.

Herramientas y Técnicas Utilizadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionado(s) en el paso anterior son:

- **Memorando:** Dirigido a la Oficina de Control Interno, Comisión de Personal, Organizaciones Sindicales y la Oficina Asesora de Planeación.
- Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas en cada uno de los 4 ejes definidos por la Función Pública: Gestión del Conocimiento e Innovación, creación de valor público, Transformación digital y ética y probidad de lo público; además se invita a los encuestados a que propusieran temáticas libres, afines a los ejes mencionados; así como también hacia las modalidades de aprendizaje, de estudio y las educativas. https://forms.office.com/r/tGiHPvFT5F

La Oficina Asesora de Planeación indicó la necesidad de incluir temas de Sistemas de Calidad y Auditorías, de manera específica de formación de Auditores, para poder fortalecer las competencias de los referentes de calidad.

Así mismo, capacitar en materia de identificación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, pues con los temas planteados en estas temáticas se abordan aspectos que fortalecerán a los destinatarios en las evaluaciones técnicas y económicas de las posibles iniciativas que puedan surgir, así como lo relacionado con indicadores, los cuales son importantes y necesarios en múltiples escenarios de la dinámica administrativa.

Teniendo en cuenta lo determinado en la Circular 100-022 de 2021 en reunión con las organizaciones sindicales el día 18 de enero de 2022 se recomendó la formulación de capacitaciones en ofimática y gestión de proyectos, tema relevante para los servidores de la Dirección de Investigación. También, sugiere que servidores de alto perfil del INS, dicten capacitaciones en temas de los cuales son expertos, lo cual permitirá una trasferencia del conocimiento. De igual forma, solicita que es importante que siempre se dé prioridad a los servidores de carrera administrativa para la asistencia a capacitaciones.

Igualmente se propuso invitar a algunas universidades para que den a conocer los pensum de diferentes carreras, para incentivar la formación profesional en los servidores del Ins que no han podido realizar una carrera profesional, realizando una Feria del Conocimiento.

EJES TEMÁTICOS

Gestión del conocimiento y la innovación³

Este eje, busca mediante la administración del conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades, mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados propios de su gestión; para ello, busca mediante la implementación de acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento con el objetivo de fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

³ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento

Creación de valor público4

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Transformación digital⁵

La capacitación y la formación de 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 trasformación digital en el sector público. Es de ese concepto que se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las nuevas herramientas tecnológicas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión ayude a crear una ventaja competitiva y transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Probidad y ética de lo público⁶

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

DETECCION DE NECESIDADES:

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. PNFC 2020 -2030
- El análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2021.
- La aplicación, tabulación, depuración y análisis de la encuesta Necesidades de formación y capacitación INS – 2022 remitida de manera electrónica a todos los servidores públicos a través de un formulario de Microsoft forms. Dentro de la Encuesta, se solicitó que señalaran el nivel de prioridad de las capacitaciones que se plantean como necesidad para el 2022. Para lo anterior, se sustentaron temas basados en los 4 ejes temáticos sugeridos por el Plan de formación y Capacitación 2020- 2030.

⁴ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP Marzo de 2020 página 50.

⁵ Ibidem pagina 54.

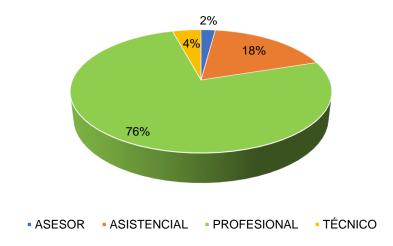
⁶ Ibidem pagina 60.

NECESIDADES DE APRENDIZAJE DISPUESTAS EN MANDATOS LEGALES Y NORMATIVOS

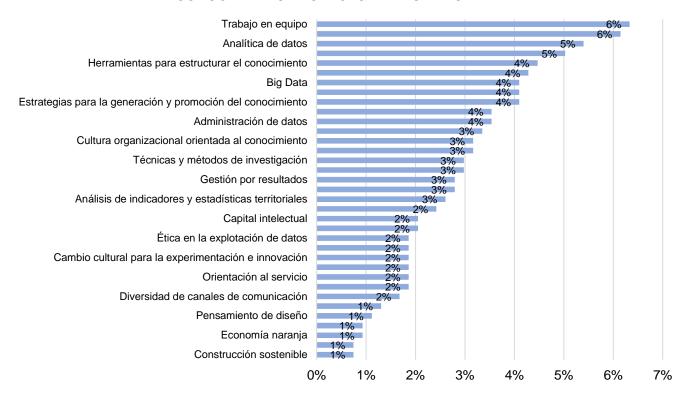
- · Administración del riesgo de corrupción
- Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y control social
- · Servicio al ciudadano
- SECOP II
- Gestión Documental
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Marco Normativo Contable para entidades de Gobierno
- Negociación Colectiva
- MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Acoso Laboral
- Teletrabajo y trabajo en casa
- Política de prevención del daño antijurídico
- Defensa jurídica
- Manejo de canales tecnológicos y colaborativos
- Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal

CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO:

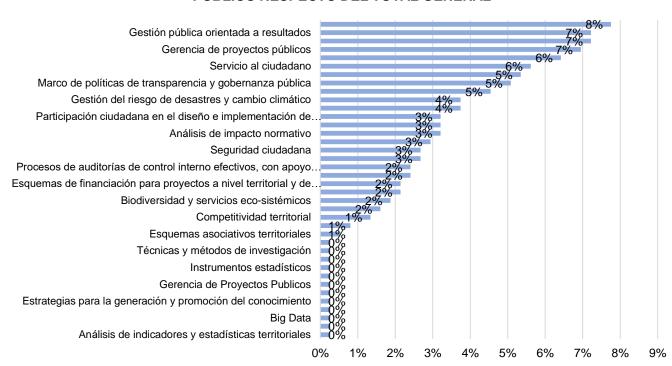
% DE PARTICIPACION TOTAL DE SERVIDORES PUBLICOS QUE SUSCRIBIERON LA ENCUESTA



% DE TEMATICAS SELECCIONADAS DEL EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO RESPECTO DEL TOTAL GENERAL



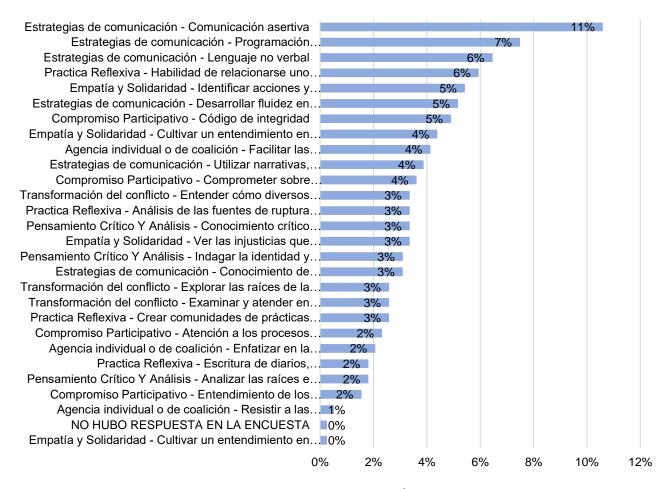
% DE TEMATICAS SELECCIONADAS DEL EJE 2 CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO RESPECTO DEL TOTAL GENERAL



% DE TEMATICAS SELECCIONADAS DEL EJE 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL RESPECTO DEL TOTAL GENERAL



% DE TEMATICAS SELECCIONADAS DEL EJE 4 PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO RESPECTO DEL TOTAL GENERAL



PRIORIZACION Y DEPURACION DE LA INFORMACIÓN

Para efectuar esta etapa, se consideran todos aquellos valores significativos y que muestren la relación significativa y participativa de los temas encuestados, su valor, su contraste porcentual. Ante lo expuesto, se determinan por ejes los siguientes temas priorizados:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Trabajo en equipo
- · Procesamiento de datos e información
- Analítica de datos
- Comunicación asertiva
- Herramientas para estructurar el conocimiento
- · Gestión de la información
- Big Data
- Instrumentos estadísticos
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

- Lenguaje claro
- Construcción de indicadores
- Gestión pública orientada a resultados
- Gerencia de proyectos públicos
- Evaluación de políticas públicas
- Servicio al ciudadano
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- · Automatización de procesos
- Apropiación y uso de la tecnología
- · Big Data
- · Trabajo en equipo
- Seguridad digital
- · Comunicación y lenguaje tecnológico
- Manejo del tiempo
- Solución de problemas con tecnologías
- Pensamiento sistémico

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Lenguaje no verbal
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Código de integridad
- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas

TEMATICAS LIBRES SOLICITADAS POR LOS SERVIDORES PUBLICOS

Por cada eje temático, en el instrumento de recolección de información, se indaga a los servidores públicos, respetando su nivel jerárquico, por una temática libre, afín al eje correspondiente, cuyos resultados se muestran a continuación:

	SECRETARIA GENERAL							
NIVEL	USUARIOS	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TEMA(S) LIBRE(S) EJE 1	TEMA(S) LIBRE(S) EJE 2	TEMA(S) LIBRE(S) EJE 3	TEMA(S) LIBRE(S) EJE 4		
ASESOR	1	DESPACHO	información por proceso Apropiación del buen sistemática proceso transversa		Operación sistemática de procesos transversales	Comunicación		
TECNICO	1	Grupo Atención al Ciudadano y Correspondencia	Herramientas electrónicas de gestión	NO	NO	NO		
ASISTENCIAL	1	Grupo Atención al Ciudadano y Correspondencia	Ciberseguridad	Lenguaje de Señas	Redes Sociales	Complemento Ciudadano		
ASISTENCIAL	1	Grupo Fondo Especial para Investigaciones FEI	Conocimientos Fiduciarios	Gerencia Pública	Marketing Digital	NO		
ASISTENCIAL	1	Grupo Gestión Administrativa	Inteligencia Artificial Interpretación Datos Estadísticos	Temáticas de Cambio Climático Tecnologías e Interpretación del Cambio Climático	Tecnología en Comunicaciones	Comunicación Integral Asertiva En Las Comunidades Urbanas Práctica Reflexiva en la Familia		
ASISTENCIAL	2	Grupo Gestión del Talento Humano	NO	NO	NO	NO		
ASISTENCIAL	2	Grupo Gestión Documental	NO	Actualización de Conocimientos Básicos	Temas Afines	Temas Afines		
ASISTENCIAL	1	Grupo Gestión Financiera	NO	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	1	Grupo Equipos de Laboratorio y Producción	Manejo de personal a líderes de grupos (Con una intensidad horaria amplia)	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	1	Grupo Atención al Ciudadano y Correspondencia	Competencias del ser: Actitud mental positiva, inteligencia emocional, empatía, trabajo en equipo, Competencias del saber: Actualización e información de portafolio de trámites y servicios del sector, Trámites en línea	NO	NO	NO		

PROFESIONAL	2	Grupo Gestión Administrativa	NO	NO	NO	NO
PROFESIONAL	1	Grupo Gestión Contractual	Gestión y Administración Pública	NO	NO	NO
PROFESIONAL	4	Grupo Gestión del Talento Humano	PNL Ciencia de Datos Estrategias de Liderazgo para Jefes y Directivos	Manejo de sistemas de información asociados a la administración de personal Estrategias de toma de decisiones	Ofimática Lenguaje de Señas Visualización de Datos mediante PowerBI	NO
PROFESIONAL	3	Grupo Gestión Financiera	Actualización Reforma Tributaria e Impuestos	Capacitación en Atención al cliente para jefes, Coordinadores y Responsables	NO	Capacitación sobre ética profesional y respeto a los demás
			RVATORIO NACIOI			
PROFESIONAL	1	DESPACHO	NO Modelamiento de	NO	NO	NO
PROFESIONAL	5	Grupo Análisis Información	epidemias, redacción de artículos científicos, programación en R; Elaboración de artículos científicos; Investigación Cualitativa; Escritura de textos científicos, divulgación del conocimiento, visualización de datos	Generación de herramientas de visualización de indicadores en PowerBI Evaluación económica de políticas, Policy Briefs	Muy muy muy importante el de Interoperabilidad	NO
	D	IRECCION DE VIGILA	NCIA Y ANALISIS D	EL RIESGO EN SALUE	PUBLICA	
PROFESIONAL	4	DESPACHO	Diseño y programación de herramientas para el manejo de información	Manejo de Información	Herramientas generalizadas para el Estado	NO
PROFESIONAL	2	Grupo de Análisis de Casos	NO	NO	NO	NO
PROFESIONAL	2	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo de Vigilancia y Control de Enfermedades No Transmisibles	NO	NO	NO	NO

PROFESIONAL	1	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo de Vigilancia y Control de Factores de Riesgo Ambiental	Gestión de emociones y motivación laboral	NO	NO	NO
PROFESIONAL	4	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo Evaluación de Riesgos en Inocuidad de Alimentos (ERIA) y Plaguicidas	EXCEL avanzado, Programación en R, Microbiología predictiva, Estadística, Redacción de documentos científicos y técnicas de búsqueda de información	Redacción de documentos científicos y técnicas de búsqueda de información	Análisis de datos y programas de análisis (STATA, SPSS, R, Python), Estadística, Redacción de documentos científicos y técnicas de búsqueda de información	NO
PROFESIONAL	1	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo Gestión del Riesgo, Respuesta Inmediata y Comunicación del Riesgo	Programación en R y Python	Liderazgo y comunicación asertiva, gestión y manejo de información en el equipo de trabajo Rentabilidad social	NO	Comunicación Grupal
PROFESIONAL	3	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo Vigilancia y Control de Enfermedades Transmisibles	Manejo de Software de Información	Logros en la Entidades Territoriales	Existen Software Gratis Para Utilización De Salud, Enseñanza y Manejo de estos	Entornos Eco ambientales y reconocimiento de los mismos
ASESOR	1	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo Gestión del Riesgo, Respuesta Inmediata y Comunicación del Riesgo	Gestión de riesgo en salud pública	Rentabilidad Social	Tableros de Control	Comunicación Grupal

ASISTENCIAL	1	SUBD. DE ANÁLISIS DEL RIESGO Y RESPUESTA INMEDIATA EN SALUD PÚBLICA - Grupo Evaluación de Riesgos en Inocuidad de Alimentos (ERIA) y Plaguicidas	NO	NO	NO	NO
		DIRECO	ION DE REDES EN	SALUD PUBLICA		
PROFESIONAL	1	DESPACHO	Ambiente Laboral	NO	NO	NO
PROFESIONAL	2	SUBD. GESTIÓN DE CALIDAD DE LABORATORIOS DE SALUD PÚBLICA	Los temas son interesantes sin embargo algunos podrían trabajarse en la modalidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y que no solo quedaran como capacitaciones cortas muchas organizaciones del sector salud articulan con entidades la modalidad de Educación para el trabajo	Ir más allá de solo capacitaciones y poder ofrecer en un o más temas de interés institucional Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	NO	NO
PROFESIONAL	3	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo de Química y Toxicología	Liderazgo; Cursos relacionados con el manejo de muestras biológicas	Generación de indicadores	NO	NO
PROFESIONAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Genética y Crónicas	Trabajo centrado en la protección del medio ambiente	NO	NO	NO
PROFESIONAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Micobacterias	NO	NO	NO	NO
PROFESIONAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Parasitología	Resolución de Conflictos	NO	NO	NO

			Disinformation			
PROFESIONAL	4	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Virología	Bioinformática, proceso para someter artículos, escritura de artículos, clases de publicaciones en revistas Técnicas de escritura de documentos científicos	someter artículos, escritura de artículos, clases de publicaciones en revistas Técnicas de escritura de documentos Pasantías a estudiantes universitarios en los laboratorios Iaboratorios Gestión del riesgo en salud pública		Organización del tiempo laboral Habilidad para "ponerse en los pies del otro"
PROFESIONAL	3	SUBD. RED NACIONAL DE TRASPLANTES Y BANCOS DE SANGRE - Grupo Red Nacional de Bancos de Sangre	Ofimática Elaboración de mensajes dirigidos a los ciudadanos Redacción de informes Proyectos de investigación	NO	Innovación y Cambio Continuo Elaboración de Mensajes dirigidos a los Ciudadanos	NO
PROFESIONAL	1	SUBD. RED NACIONAL DE TRASPLANTES Y BANCOS DE SANGRE - Grupo Red Nacional de Donación y Trasplantes	Entorno Saludable	Aprender Redacción	Construcción de informes	Estrategias de Expresión Verbal
ASISTENCIAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Microbiología	NO	NO	NO	NO
ASISTENCIAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Virología	Comunicación Personal	Integración Laboral	Trabajo Equilibrado	Estrategias de Capacitaciones
ASISTENCIAL	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Grupo Genética y Crónicas	Inclusión a las Políticas Públicas	NO	NO	NO
TECNICO	1	DESPACHO	NO	NO	NO	NO
TECNICO	1	SUBD. LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA - Central de muestras	NO	NO	NO	NO
		DIRECO	CION DE INVESTIGA	CION EN SALUD		
PROFESIONAL	2	DESPACHO	Contratación Estatal Ética, Bioética e	Gerencia de Proyectos	Información en Tecnología Avanzada	Implementación de un código de bioética e integridad científica a

			Integridad Científica			nivel		
			Cientifica			institucional Análisis de Datos		
PROFESIONAL	1	SUBD. DE INNOVACIÓN EN SALUD PÚBLICA	Innovación Social	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	2	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Morfología Celular	NO	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	2	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Parasitología	Priorización de problemas en Salud Pública Racionalización de Recursos		NVESTIGACIÓN Priorización de CIENTIFICA Y problemas en ECNOLÓGICA - Salud Pública Racionalización de Recursos Semilleros de investigación tecnológica		Racionalización de investigación	
PROFESIONAL	2	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Nutrición	NO	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	2	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Salud Ambiental y Laboral	Inglés técnico en Salud Ciudades sostenibles, transporte activo, cambio climático	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	1	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Entomología	NO	NO	NO	NO		
PROFESIONAL	2	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Fisiología Molecular	Machine Learning con o sin Python, Manejo de redes con SQL, Manejo estadístico de datos en R y Matlab, trabajo en red entre computadores Dentro de Procesamiento de datos e información, manejo de herramientas de Excel y lenguajes como Python y SQL	Identificación y evaluación de las necesidades en salud pública que tiene las personas y la sociedad	NO	Manejo del síndrome SPM y Burnout		

ASISTENCIAL	1	SUBD. DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA - Grupo Entomología Área de Biblioteca OFICINA ASESORA	NO NO DIRECCION GEN Gestión de Riesgos, Mejora	NO NERAL Participación Ciudadana	NO NO Herramientas	NO NO
PROFESIONAL	2	DE PLANEACION OFICINA ASESORA	Continua, normas ISO.	Sistemas de Gestión inglés	tecnológicas para trabajo virtual	NO
PROFESIONAL	1	JURIDICA	Inglés	Inglés	Inglés	Inglés
PROFESIONAL	1	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Sistemas Integrados de Gestión	Participación Ciudadana	Excel Avanzado	NO
PROFESIONAL	1	OFICINA DE COMUNICACIONES	NO	NO	NO	NO
			DIRECCION DE PRO	DUCCION		
PROFESIONAL	3	Grupo Aseguramiento de la Calidad	Validación de procesos de fabricación- Validación de procesos de limpieza- Buenas Prácticas de documentación, Buenas Prácticas de Manufactura, Aseo Limpieza y Desinfección, Buenas Prácticas de Laboratorio, Liofilización, Actualizaciones en análisis de medicamentos biológicos: pruebas microbiológicas, biológicas, fisicoquímicas, venómica, proteómica	NO	NO	NO
ASISTENCIAL	1	Grupo Animales de Laboratorio	Capacitaciones Especificas en Plataformas como SECOP II y OLIMPIA	NO	NO	NO
ASISTENCIAL	1	Grupo Producción y Desarrollo	NO	NO	NO	NO

		Tecnológico - Producción				
TECNICO	1	Grupo Producción y Desarrollo Tecnológico - Producción	Análisis y acción de tareas	Capacitación Dinámica	Herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a información interna	Intercambio de ideas

Para tabular la información, se toma como referencia los temas sugeridos desde la guía PNFC, se contrasta las respuestas de las temáticas libres de los encuestados contra los ejes temáticos y contra las necesidades de aprendizaje dispuestas en mandatos legales y normativos. La depuración final de estas temáticas libres priorizada, se muestra a continuación:

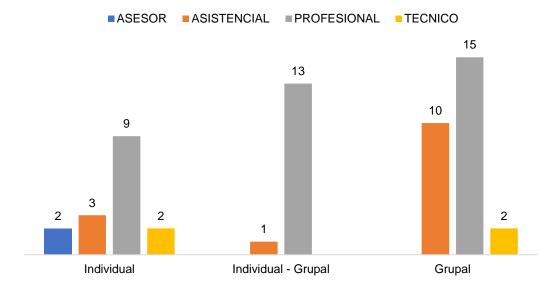
NIVEL OCUPACIONAL	TEMAS PRIORIZADOS					
	Repositorios de información por proceso					
	Gestión de riesgo en salud pública					
	Apropiación del buen servicio					
ASESOR	Rentabilidad Social					
	Operación sistemática de procesos transversales					
	Tableros de Control					
	Comunicación Personal o grupal					
	Sistemas integrados de Gestión					
	Inglés					
	Ofimática					
	Excel Avanzado					
	Procesamiento de datos: Python, R, Matlab, SQL, PowerBI; STATA, SPSS					
	Sistemas de Información					
	Machine Learning					
PROFESIONAL	Elaboración y Redacción de informes					
	Medio Ambiente					
	Gestión y Administración Pública					
	Rendición de Cuentas					
	Participación Ciudadana					
	Liderazgo					
	Ética y Bioética					
	PNL					
	Calidad: Riesgos, Mejora continua, Normas ISO					
	Herramientas electrónicas de gestión					
	Análisis y acción de tareas					
TECNICO	Capacitación Dinámica					
12011100	Herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a información					
	interna					
	Intercambio de ideas					
	Capacitación SECOP 2 y OLIMPIA					
ASISTENCIAL	Políticas Públicas					
1313121101112	Análisis Estadístico					
	Gestión y Administración Pública					

NIVEL OCUPACIONAL	TEMAS PRIORIZADOS								
	Medio Ambiente								
	municación personal								
	Seguridad informática								
	Lenguaje de Señas								
	Tecnología Actual: Redes sociales, marketing digital								

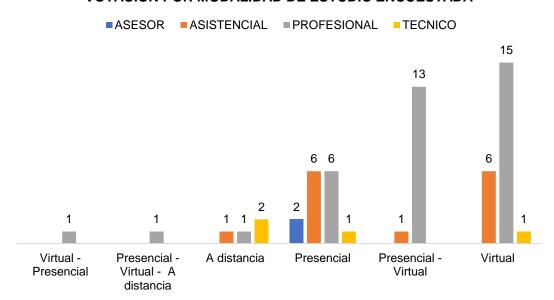
MODALIDADES ENCUESTADAS PARA FACILITAR LA CAPACITACION

Como se indica en el título, la encuesta virtual, también indagó a los servidores públicos del instituto, por la modalidad que para ellos fuese más atractiva, teniendo en cuenta las facilidades para impartir dicha capacitación, la forma de impartirla y la característica inherente que debía tener respecto de los temas impartidos y la asimilación de los mismos por parte de los interesados. A continuación, se muestran los resultados finales

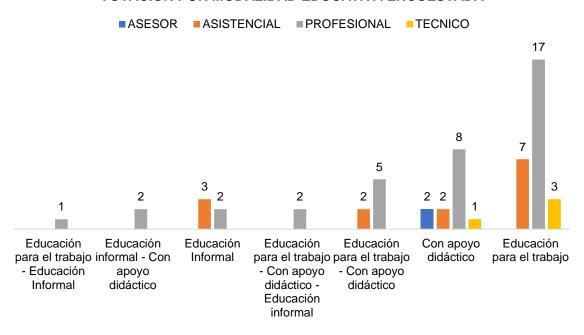
VOTACION POR MODALIDAD DE APRENDIZAJE ENCUESTADA



VOTACION POR MODALIDAD DE ESTUDIO ENCUESTADA



VOTACION POR MODALIDAD EDUCATIVA ENCUESTADA



PROGRAMACION DEL PIC

Estrategia para ejecutar el PIC

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación –PIC 2022-2023, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

- Gestión Interinstitucional (invitaciones y alianzas, cursos adelantados por otras entidades)
- Contratación (de temas transversales y misionales).

Acorde con lo manifestado por los encuestados en el formulario virtual, los resultados por modalidades sugeridas son los siguientes:

MODALIDAD DE ESTUDIO: Virtual
 MODALIDAD DE APRENDIZAJE: Grupal

MODALIDAD EDUCATIVA: Educación para el Trabajo

Para poder ejecutar estas tendencias, se deberá acudir a las nuevas tecnologías de información y comunicaciones, con el ánimo de desarrollar estas capacitaciones y la participación de los funcionarios que permitan tanto desarrollar sus actividades, como colaborar activamente dentro las dinámicas de capacitación y formación de las temáticas priorizadas.

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. Adicional a lo anterior, y en aras de la calidad inherente de estos procesos de formación, es también necesario, realizar mediciones, controles, seguimientos y evaluaciones de impacto, que permitan mejorar las expectativas de los participantes y por consiguiente su desarrollo individual y grupal. Es por ello, que se proponen los siguientes mecanismos:

Capacitaciones por contratación: Para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se deja dentro de las obligaciones del contratista pactadas dentro del contrato.

Capacitaciones de Gestión Interinstitucional: Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, coordinar 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, y basándonos en la Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presenta la relación entre temáticas, estrategias y posibles oferentes:

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES
ESPECIALIZADOS	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas por ejes temáticos, 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, SECOP2 – SIGEP2 - OLIMPIA, Herramientas estadísticas y de programación.	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, rendición de cuentas, transparencia, participación ciudadana y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	ESAP - Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas - programas de inducción

EJECUCION PIC 2022



CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES 2022 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

						M	IESE	S					
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INS 2022			FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	OINUC	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTIVIDADES GENERALES													
Elaboración de Diagnóstico, diseño del Plan, adopción del Plan y ejecución de los recursos de contratación para la implementación del Plan													
INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN													
Inducción: Acciones de capacitación orientadas a fortalecer la integración de los colaboradores a la cultura organizacional, crear sentido de pertenencia por el INS, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrar información para el conocimiento de la función público y del Instituto													
Entrenamiento en el puesto de trabajo: Acciones de formación que buscan actualizar y reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren las políticas, objetivos; en la dependencia donde se labora, en el puesto de trabajo y al proceso o procedimiento que alimenta													
Reinducción: Proceso formativo con el fin de reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos													

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN												
Necesidades de Aprendizaje dis	spuestas en Mandatos Legales y Normativos											
COMPONENTES	EJES TEMATICOS											
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN											
	Trabajo en equipo											
	Procesamiento de datos e información											
	Analítica de datos											
	Comunicación asertiva											
PRIORIZACION TEMÁTICA	Herramientas para estructurar el conocimiento											
	Gestión de la información											
	Big Data											
	Instrumentos estadísticos											
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento											
	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO											
	Lenguaje claro											
	Construcción de indicadores											
	Gestión pública orientada a resultados											
	Gerencia de proyectos públicos											
	Evaluación de políticas públicas											
	Servicio al ciudadano											
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional											
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública											
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)											
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL											

	Automatización de procesos							
	Apropiación y uso de la tecnología							
	Big Data							
	Trabajo en equipo							
	Seguridad digital							
	Comunicación y lenguaje tecnológico							
	Manejo del tiempo							
	Solución de problemas con tecnologías							
	Pensamiento sistémico							
	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	imico ICA DE LO PÚBLICO ertiva urolingüística asociada al entorno público al ionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.						
	Comunicación asertiva							
	Programación neurolingüística asociada al entorno público							
	Lenguaje no verbal							
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.							
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales							
	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)							
	Código de integridad							
	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia							
	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas							
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS (OPCIONAL)	Liderazgo y Planeación Estratégica							
	Inducción ESAP a Gerentes Públicos							
	Participación en Mesas Sectoriales y / a cursos de la Escuela de Alto Gobierno ESAP							



Las fechas de las diferentes acciones de formación estarán sujetas al proceso de contratación que adelante el instituto.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC

MEDICIONES (INDICADORES)

Para valorar los beneficios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022-2023 se realizará medición semestral a los siguientes indicadores:

Cumplimiento temáticas PIC =
$$\frac{N^{\circ} \text{ de Capacitaciones efectuadas}}{N^{\circ} \text{ de Capacitaciones Programadas}} x 100$$

Asistencia Funcionarios =
$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de funcionarios asistentes a eventos programados}}{\text{N}^{\circ} \text{ de funcionarios convocados por evento programado}} x 100$$

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

Cobertura PIC =
$$\frac{\text{N° total funcionarios Capacitados (por Grupo interno o Dependencia)}}{\text{N° total Funcionarios (por Grupo Interno o Dependencia)}}x100$$