



Igualdad



Plan Institucional Capacitación

2026

Alfredo Acosta Zapata

Ministro de Igualdad y Equidad

Tamara Matea Ospina Posse

Viceministra de las Mujeres

Andrés Felipe Rengifo Valderrama

Viceministra para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza (E)

Pablo Mateo Zabala Vargas

Viceministro de la Juventud

Aura Benilda Tegria Cristancho

Viceministra de Pueblos Étnicos y Campesinos

Lida Magali Rodríguez Gutiérrez

Secretaria General

Yineth Carolina Camargo Rengifo

Subdirectora de Talento Humano

Equipo de Subdirección de talento Humano involucrado en la construcción del Plan

Aura Carolina Torres Forero

Coordinación:

Natalia del Pilar Molina Vanegas

Jefa de Oficina Asesora de Planeación (E)

Natalia del Pilar Molina Vanegas

Jefe de Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos

Estructuración visual del documento realizada por: Subdirección de Talento Humano

Fecha de aprobación Versión 1: 28 de enero de 2026. I Sesión Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Contenido

Presentación	4
I. Marco Normativo	6
II. Marco Estratégico.....	7
III. Contexto General	9
a) Principio de la Capacitación	9
b) Aprendizaje Organizacional	10
c) Variables de la capacitación	11
d) Ejes temáticos del PNFC 2023 -2030	12
e) Beneficiarios del PIC.....	15
IV. Objetivos	16
a) General	16
b) Específicos.....	16
V. Fuentes de Información para la formulación del PIC	16
a. Caracterización del Talento Humano.....	16
b. Diagnóstico de necesidades	19
c. Necesidades identificadas por los jefes de dependencias	24
d. Necesidades identificadas en el marco del Acuerdo Sindical 2025 - 2027	25
e. Resultados PIC vigencia 2025	26
VI. Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026.....	30
1. Líneas definidas en el Plan Institucional de Capacitación.....	30
2. Gestión del Conocimiento y la Innovación	31
3. Programa de Inducción y Reinducción.	32
VII. Recursos.....	33
VIII. Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación.....	35
IX. Control de Cambios	36

Presentación

La capacitación constituye uno de los derechos laborales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. En concordancia, la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación se orienta al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el propósito de fortalecer la eficacia personal, grupal y organizacional, impulsar el desarrollo profesional y la cualificación permanente de las y los servidores públicos, y contribuir al mejoramiento continuo en la prestación de los servicios a cargo del Estado, en coherencia con las necesidades institucionales y las expectativas de la ciudadanía.

Por su parte el Decreto 1567 de 1998 la define como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares del actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

El Plan Institucional de Capacitación 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 institucionales 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.¹

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC. En este sentido, la Subdirección de Talento Humano formuló el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 del Ministerio de Igualdad y Equidad, que se consolida como un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al desarrollo integral de las y los servidores públicos, en

¹ [Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación](#)

coherencia con la misión del Ministerio y con los desafíos estructurales asociados a la reducción de las desigualdades sociales, económicas, territoriales y poblacionales en Colombia.

Este Plan se articula de manera integral con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, incorporando los enfoques diferencial, territorial, de género, étnico y de derechos humanos que orientan la acción del Ministerio. Asimismo, se fundamenta en los diagnósticos de necesidades específicas de la entidad, promoviendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación pública, y la prestación de un servicio público pertinente, incluyente y orientado a la ciudadanía

I. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, se fundamenta principalmente en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, "De la función pública", título V, capítulo 2 / artículo 53°
- **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".
- **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".
- **Ley 1474 de 2011** "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- **Ley 1952 de 2019**, modificada por la Ley 2094 de 2021 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
- **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".
- **Ley 2016 de 2020** "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2294 de 2023** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
- **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".
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto 1499 de 2017** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- **Decreto 612 de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Decreto 815 de 2018** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

- **Decreto 0199 de 2024** "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".
- **Directiva Presidencial 01 de 2023** "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública".
- **Circular conjunta 001-2023** expedida por la Vicepresidencia de la República y Función Pública "Medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública".
- **Circular No. 100.04 – 2018** expedida por Función Pública. "Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG".
- **Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación**, expedida por la Escuela Superior de Administración Pública y Función Pública.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030** expedida por Función Pública.
- **Resolución 830 de 2025:** "Por la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2025 celebrada entre SINTRAIGUALDAD, SUNET y el Ministerio de Igualdad y Equidad, se crea la comisión de seguimiento y se dictan otras disposiciones.

II. Marco Estratégico²

El Ministerio de Igualdad y Equidad, de acuerdo con la Ley 2281 de 2023, se crea con el objeto de diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutar fortalecer y evaluar las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

² Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad
https://www.minigualdadyequidad.gov.co/documents/d/guest/plan_estrategico_institucional

Para direccionar su accionar, el Ministerio de Igualdad y Equidad formuló su Plan Estratégico Institucional, considerando el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”, las macrometas y apuestas del Gobierno Nacional y la agenda global 2030 suscrita por Colombia en la cumbre de las Naciones Unidas, relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Plan Estratégico Institucional define la plataforma estratégica del Ministerio, a partir de sus enfoques orientadores inmersos en la Ley de creación de la entidad y declarados de manera explícita en la Resolución 668 de 2024; estos enfoques constituyen los ejes articulados de los sistemas, políticas, estrategias, planes y proyectos de la Entidad. De igual manera, declara la misión y visión de la Entidad.

A partir de la plataforma estratégica definida, el Plan Estratégico Institucional propone dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración.

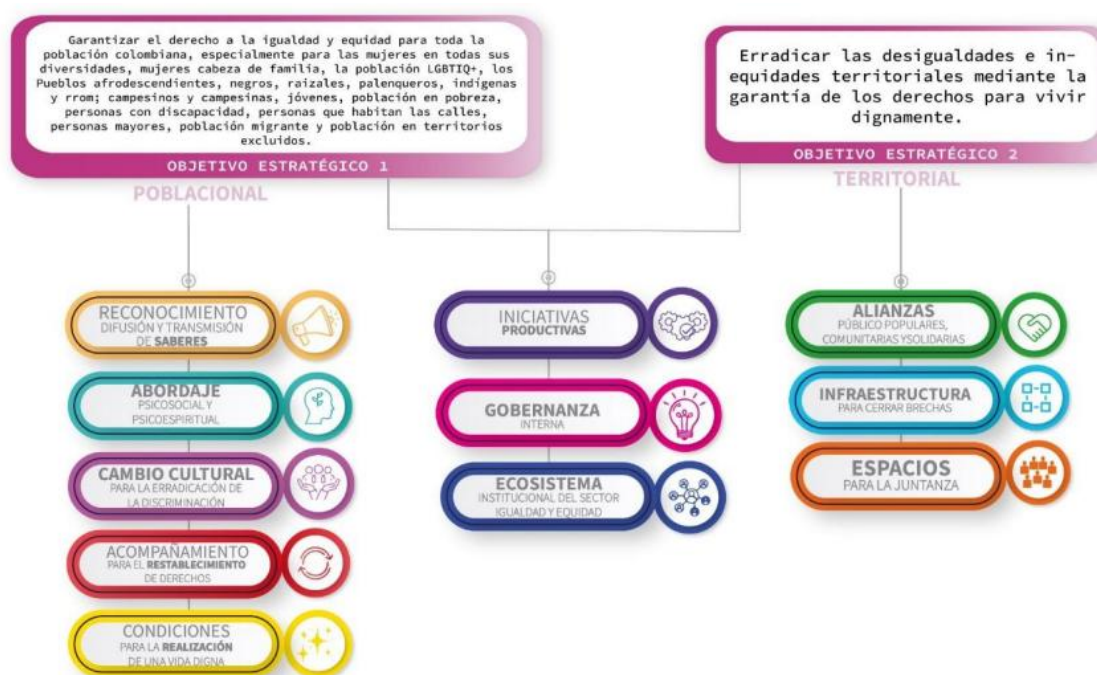


Ilustración 1. Objetivos y estrategias transformadoras

Fuente: Plan Estratégico Institucional Ministerio de Igualdad y Equidad

El Plan Institucional de Capacitación estará alineado a las estrategias transformadoras, así:

RECONOCIMIENTO, DIFUSIÓN Y TRANSMISIÓN DE SABERES: *esta estrategia transformadora se concreta en acciones tendientes a incrementar el reconocimiento social de las prácticas y saberes presentes en las poblaciones sujetas de especial protección. Esto se logra a través de la recuperación, sostenimiento y fortalecimiento de las condiciones, elementos, valores y relaciones necesarias para su recreación y trasmisión, contribuyendo así al mantenimiento de la diversidad y pluralidad cultural de la nación.*

ABORDAJE PSICOSOCIAL, PSICOESPIRITUAL Y BIEN-ESTAR: *las acciones de esta estrategia están orientadas a brindar acompañamiento psicosocial y psicoespiritual, y a promover el bienestar de personas y colectivos que experimentan procesos de fractura, ruptura e inexistencia de vínculos afectivos y de confianza, tanto a nivel individual como colectivo.*

GOBERNANZA INTERNA: *esta estrategia abarca todas las acciones que materializan la incorporación de las estrategias transformadoras y los enfoques del Ministerio de Igualdad y Equidad en la operación de su estructura interna.*

CAMBIO CULTURAL PARA LA ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN: *las acciones incluirán la transformación de comportamientos violentos, la intervención en patrones socio-culturales, la desnaturalización de estereotipos y prejuicios, el acceso a la información y el cambio de narrativas. También se promoverá la re vinculación con el agua, los alimentos y los elementos de la naturaleza, así como la dignificación de los saberes y existencias de personas y pueblos en sus diversidades*

III. Contexto General

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), 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 institucionales 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. Función Pública (2023).

a. Principio de la Capacitación

La capacitación en el Ministerio de Igualdad y Equidad se orienta por los principios establecidos en la Ley 1567 de 1998, los cuales constituyen el marco orientador para el diseño, implementación y evaluación de los planes y programas de formación institucional:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso articulado a la planeación institucional, orientando sus objetivos y acciones en función del cumplimiento de la misión, los objetivos estratégicos y las prioridades del Ministerio.
- **Economía:** La gestión de la capacitación deberá propender por el uso eficiente y racional de los recursos disponibles, promoviendo estrategias como la cooperación y el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** Las acciones de capacitación privilegiarán metodologías activas orientadas a la aplicación práctica del conocimiento, el análisis de casos y la solución de problemas concretos propios del ejercicio de la función pública.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por las y los servidores públicos será valorada como antecedente en los procesos de selección, evaluación y desarrollo de la carrera administrativa, de conformidad con la normativa vigente.
- **Integralidad:** La capacitación debe propender por el desarrollo integral de las y los servidores públicos, fortaleciendo sus competencias en el ámbito del saber, el hacer y el ser, y articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje colectivo y organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe fundamentarse en un diagnóstico previo de necesidades, sustentado en el uso de metodologías, procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Los procesos de identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas de capacitación deben garantizar la participación activa de las y los servidores públicos.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, planes y programas de capacitación responderán prioritariamente a las necesidades institucionales y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

b. Aprendizaje Organizacional

La cultura de compartir y difundir el conocimiento, tiene como propósito fortalecer el aprendizaje organizacional, el cual se consolida a través de la preservación de la memoria institucional, la identificación de buenas prácticas y la sistematización de lecciones aprendidas. En este marco, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional adquieren especial relevancia en el contexto de las entidades públicas, en tanto contribuyen al mejoramiento continuo de la gestión y al fortalecimiento institucional.

En relación con el desarrollo de los procesos de formación y capacitación en las entidades públicas, el aprendizaje organizacional se configura como un enfoque estructurante de la gestión de la capacitación (véase ilustración 2). Este esquema responde de manera pertinente a las realidades y necesidades de los órganos, organismos y entidades del Estado, al promover la articulación entre el conocimiento individual, colectivo e institucional.

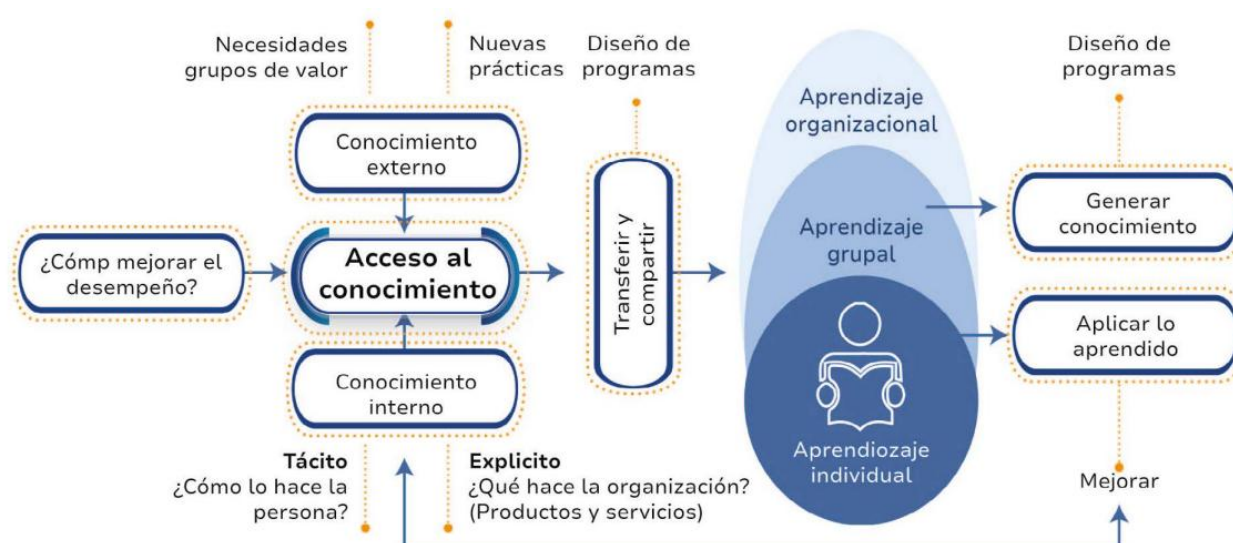


Ilustración 2. Esquema de Aprendizaje Organizacional para Entidades Públicas
Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

c. Variables de la capacitación

El presente Plan se implementa con el propósito de fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias laborales de las y los servidores públicos, promoviendo una visión estratégica del rol del funcionario público, alineada con los principios de la gestión pública moderna. En este sentido, se orientan las temáticas del Plan hacia la consolidación de un perfil ideal de servidor público, en el cual la formación y la capacitación se conciben como ejes estructurales del desempeño institucional. Bajo este enfoque, los procesos formativos se sustentan en las siguientes variables:

Política de Estado: La política pública y la gestión estratégica del talento humano deben concebirse con una visión de largo plazo y de carácter institucional, y no como acciones propias de un periodo de gobierno, garantizando su continuidad y sostenibilidad, así como su no afectación por cambios políticos o administrativos.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: La ética, la probidad y la integridad deben promoverse de manera progresiva y continua desde los

distintos ámbitos de socialización —el hogar, el sistema educativo y el entorno laboral— con el fin de consolidar una cultura institucional basada en la rectitud, la legitimidad y el respeto por lo público. Esta cultura debe propender por el cumplimiento estricto de las normas y reglas, no solo internas de la entidad, sino también del ordenamiento jurídico nacional, como fundamento del ejercicio responsable y transparente de la función pública.

Los valores del servidor público: En el marco del Código de Integridad del Servidor Público, adoptado conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Plan Institucional de Capacitación incorpora de manera transversal criterios éticos orientados al fortalecimiento de la integridad y la cultura del servicio público. Estos criterios promueven el ejercicio de las funciones con sentido del bien común, compromiso social, respeto por la diversidad y el enfoque de género, responsabilidad, honestidad, trabajo en equipo, innovación y sujeción al orden constitucional y legal.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y lo dispuesto en la Ley 2016 de 2020, se adoptan como valores esenciales que orientan el comportamiento del servidor público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, los cuales constituyen referentes centrales para las acciones de capacitación institucional.

La visión de desarrollo y equidad: La equidad, entendida como la reducción de las desigualdades sociales en sus múltiples dimensiones, no supone la homogeneización de las condiciones de vida de la población, sino la garantía de igualdad de oportunidades para todas las personas. En este sentido, la equidad constituye un criterio fundamental para evaluar la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político del país, en tanto refleja la capacidad del Estado para promover un desarrollo inclusivo, sostenible y centrado en derechos.

d. Ejes temáticos del PNFC 2023 -2030

El presente Plan se formula anualmente a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, mediante el cual se identifican los factores críticos a fortalecer para optimizar la gestión administrativa y el desempeño institucional. Con base en este análisis, se definen las acciones de capacitación a desarrollar durante la vigencia, en concordancia con los lineamientos y parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030, y en el marco de los siguientes ejes temáticos priorizados:

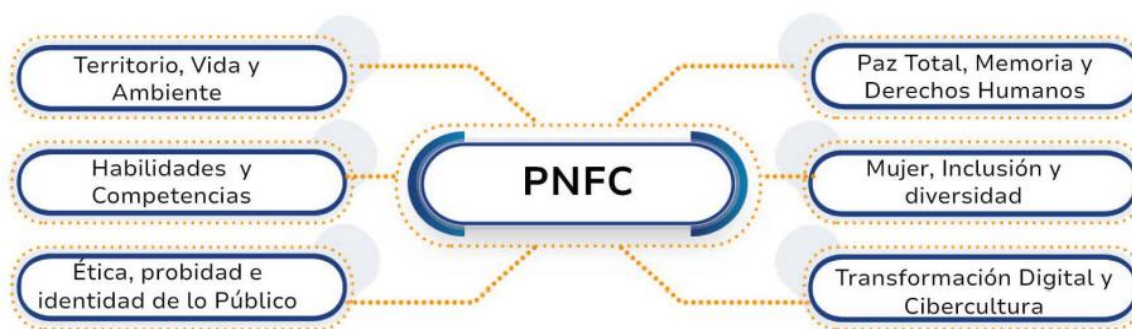


Ilustración 3. Ejes temáticos priorizados

Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta a la transformación institucional y cultural de las y los servidores públicos mediante un direccionamiento político que permita resignificar su universo simbólico y fortalecer su rol en la construcción de paz y la garantía de derechos. Este enfoque reconoce el papel estratégico de las administraciones públicas en la gestión y articulación de políticas, programas, planes y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar social, así como su capacidad para promover la paz, prevenir la violencia y abordar las causas estructurales del conflicto, en articulación con la sociedad civil, el sector privado y otros actores, con el fin de consolidar entornos de resolución pacífica y segura para la ciudadanía.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está orientado a fortalecer en las y los servidores públicos la comprensión del territorio como un constructo social, material y simbólico que expresa las relaciones entre sociedad y naturaleza, así como las dinámicas de poder que se configuran en el espacio geográfico. A través de procesos de formación con enfoques críticos, se busca facilitar la apropiación del eje "Territorio, vida y ambiente", promoviendo una visión del reordenamiento territorial como fundamento para orientar la economía hacia un desarrollo económico, social y ambientalmente sostenible y biodiverso, que contribuya a la paz total y la justicia social, y consolide al país como referente en la protección de la vida, la humanidad y la naturaleza.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano de las entidades públicas para la incorporación efectiva de los enfoques de género, interseccional y diferencial en la gestión pública, en concordancia con la Ley 2294 de 2023,

con el fin de contribuir a las transformaciones orientadas a la construcción de un nuevo contrato social, una cultura de paz y un desarrollo centrado en la vida digna y el cuidado de lo común. Para ello, se promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan a las y los servidores públicos diseñar, implementar y monitorear políticas, planes y programas que superen las desigualdades de género, las exclusiones históricas y las brechas en las labores de cuidado, reconociendo que estos enfoques implican una transformación de la cultura organizacional y del quehacer institucional. Asimismo, se enfatiza la necesidad de que cada entidad identifique sus fortalezas y desafíos para transversalizar estos enfoques mediante planes de acción sistemáticos y permanentes, orientados a garantizar la inclusión, la diversidad, la igualdad de oportunidades, la representatividad del Estado y una gestión pública más efectiva, inclusiva y con enfoque de derechos humanos.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital constituye un proceso estratégico mediante el cual las entidades reorganizan sus métodos de trabajo y modelos de gestión, incorporando de manera integral las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) con un enfoque centrado en las personas, a fin de mejorar la eficiencia, calidad y alcance de los bienes y servicios públicos. En este contexto, el Gobierno nacional ha establecido lineamientos orientados a la modernización digital del Estado y la sociedad, reconociendo que la adopción de tecnologías disruptivas —como la inteligencia artificial, el análisis de grandes volúmenes de datos, la computación en la nube, el internet de las cosas y la ciberseguridad— permite optimizar procesos, reducir costos transaccionales, ampliar el acceso ciudadano y transitar hacia modelos de gestión propios de la denominada industria 4.0, caracterizados por la digitalización, la interconexión y la innovación permanente.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La identidad del servidor público se construye a partir del reconocimiento y apropiación de valores, comportamientos y actitudes que orientan su actuar, siendo la ética de lo público su rasgo central, en tanto impulsa una actuación coherente con el servicio al Estado y a la sociedad. Esta identidad, de carácter subjetivo, pero con efectos colectivos, incide directamente en la calidad del servicio, la confianza ciudadana y la legitimidad institucional, al reflejarse en las prácticas cotidianas de las y los servidores públicos. En este sentido, la identidad por lo público constituye un bien colectivo intangible que fortalece la cohesión social, la cultura organizacional y el interés nacional, y se consolida mediante la formación de hábitos y competencias comportamentales que promuevan la

integridad, la eficacia y la eficiencia en la gestión pública, así como una comunicación consciente y orientada al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública, como responsable de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos del Estado, debe orientar su actuación a resultados mediante el diseño y articulación de la cadena de valor, con el fin de cumplir los fines esenciales del Estado. En este marco, la gestión estratégica del talento humano se constituye en un factor determinante para la calidad y oportunidad del quehacer público, al incidir directamente en el ciclo de vida de las y los servidores públicos —ingreso, desarrollo y retiro— y en el fortalecimiento de sus competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes requeridas para el desempeño eficaz de las funciones públicas. A través de este eje, se busca desarrollar y consolidar dichas competencias, articulándolas con instrumentos como los empleos tipo, los cuadros funcionales y el catálogo de competencias, con el propósito de generar un valor público diferencial y posicionar al talento humano como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión institucional.

e. Beneficiarios del PIC

Las servidoras y los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad, independientemente de su forma de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación que adelante la Entidad, de conformidad con las necesidades institucionales identificadas y la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, en atención a que no ostentan la calidad de servidores públicos, no serán beneficiarias de las actividades de capacitación financiadas con recursos institucionales. No obstante, podrán participar en aquellas actividades que sean impartidas directamente por el Ministerio y que tengan como finalidad la socialización, sensibilización o difusión de temas transversales de interés institucional, en la medida en que contribuyan al adecuado desempeño de las funciones contratadas. Así mismo, podrán ser convocadas a los procesos de inducción y reinducción, cuando estos resulten pertinentes para el cumplimiento de los objetivos misionales.

Lo anterior no limita la participación de las personas contratistas en la oferta pública de formación y capacitación que adelanten entidades como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), u otras entidades públicas y/o privadas que cuenten con instancias de formación para el trabajo cuya oferta sea de carácter abierto a la ciudadanía.

IV. Objetivos

a. General

Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias, habilidades y destrezas de las y los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad, mediante la generación y transferencia de conocimiento, la transformación cultural y la incorporación de los enfoques que orientan la actuación del sector, con el fin de cualificar sus capacidades laborales, mejorar los procesos institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos, metas y resultados institucionales.

b. Específicos

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Igualdad y Equidad de manera eficiente, garantizando la optimización de los recursos y su articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y el Plan de Acción Institucional.
- Fortalecer las competencias laborales, personales y éticas de las y los servidores públicos, mediante la identificación y cierre de brechas de capacidades requeridas para el desempeño efectivo de sus funciones.
- Promover una cultura organizacional de aprendizaje continuo, innovación y uso de herramientas tecnológicas, que incentive la participación, la mejora del clima laboral y la generación de valor público.
- Fortalecer las capacidades institucionales para la prestación de servicios, la orientación técnica y la atención a la ciudadanía y a las organizaciones sociales, contribuyendo al cumplimiento eficiente de las responsabilidades misionales del Ministerio.

V. Fuentes de Información para la formulación del PIC

a. Caracterización del Talento Humano

Con el fin de obtener información relevante para el diseño de las estrategias, programas y planes de la Gestión del Talento Humano, la Subdirección de Talento

Humano lideró la aplicación de la encuesta "Identificación de necesidades Planes de la Gestión Estratégica de Talento Humano", que fue aplicada entre diciembre de 2025 y enero de 2026, y proporciona insumos para la planificación de la gestión estratégica del Talento Humano, mediante la caracterización de los servidores y servidoras públicas del Ministerio de Igualdad y Equidad y sus necesidades, intereses y expectativas.

A diciembre de 2025, el universo de servidores y servidoras activos era de 535, de los cuales 288 (equivalente al 53,8%) respondieron a la encuesta. A continuación, se presentan los principales resultados del análisis de la encuesta:

1. Rango de edad

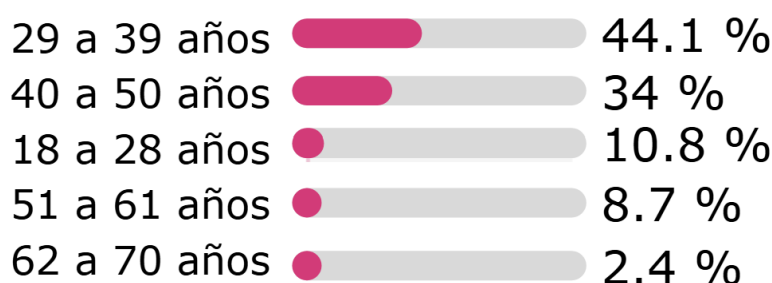


Ilustración 4. Rango de edad
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

La mayor concentración de personas se encuentra en el rango de 29 a 39 años con 44.1% (127 personas), seguido por el grupo de 40 a 50 años con 34% (98 personas), lo que evidencia una planta de personal mayoritariamente joven-adulta con experiencia y alto potencial de desarrollo. En menor proporción se ubican los rangos de 18 a 28 años con un 10,8% (31 personas) y 51 a 61 años con un 8,7% (25 personas), mientras que el grupo de 62 a 70 años con un 2,4% es el menos representativo, lo que sugiere oportunidades para la planeación del relevo generacional.

2. Máximo nivel académico

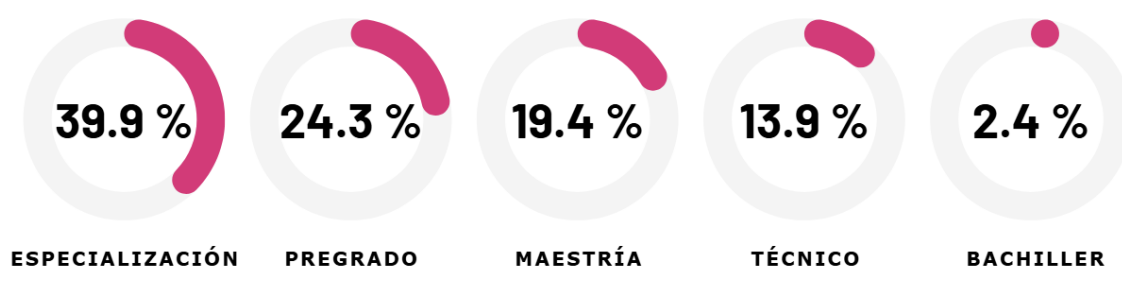


Ilustración 5. Máximo nivel académico alcanzado
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

De acuerdo con el gráfico anterior, el 39,9 % de las personas encuestadas, equivalente a 115 servidores, cuenta con especialización, constituyéndose en el grupo más representativo y reflejando una orientación significativa hacia la formación posgradual aplicada. Le sigue el nivel de pregrado, con un 24,3 % (70 personas), lo que indica una base sólida de profesionales que soportan el desarrollo de las funciones misionales y administrativas de la entidad. Así mismo, el 19,4 % de los encuestados (56 personas) ha alcanzado el nivel de maestría, lo que representa una fortaleza institucional en términos de capacidades analíticas, técnicas y estratégicas. Por su parte, el 13,9 % (40 personas) cuenta con formación técnica o tecnológica, aportando competencias operativas y especializadas para el funcionamiento institucional. Finalmente, el 2,4 % (7 personas) registra como máximo nivel académico el bachillerato, constituyéndose en el grupo menos representativo.

3. Nivel Jerárquico

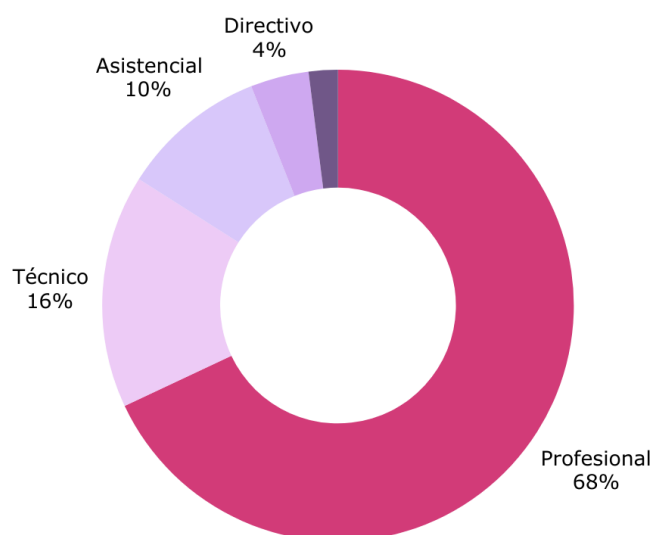


Ilustración 6. Nivel Jerárquico
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Se evidencia que la mayor proporción de las y los servidores encuestados del Ministerio de Igualdad y Equidad pertenece al nivel profesional, con un 68 % del total, lo que refleja una planta de personal mayoritariamente calificada para el desarrollo de funciones misionales y técnicas especializadas. Le siguen los niveles técnico con un 16% y asistencial con un 10%, los cuales cumplen un rol clave en el soporte operativo y administrativo de la Entidad. Finalmente, el nivel directivo representa el 4%, lo que corresponde a la estructura de dirección y toma de decisiones estratégicas.

b. Diagnóstico de necesidades

En el marco de los ejes que componen el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, se consultó a las y los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad sobre las temáticas prioritarias en las que consideran necesario fortalecer sus competencias. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

En relación con el **Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**, los resultados de la encuesta evidencian las temáticas priorizadas por las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:

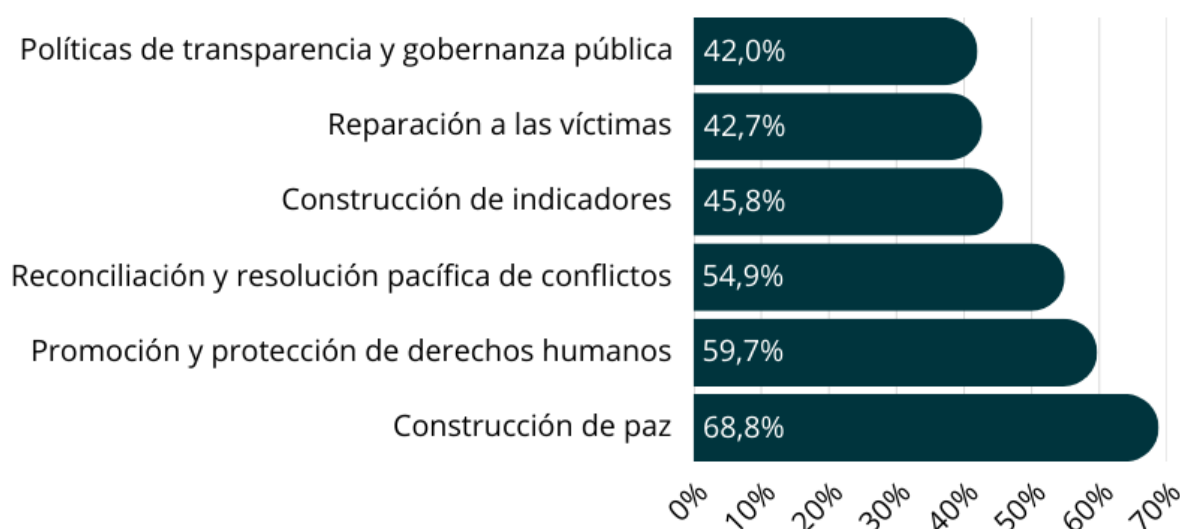


Ilustración 7. Resultados Eje 1
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Se evidencia que las y los servidores públicos priorizan de manera significativa el fortalecimiento de competencias relacionadas con la construcción de paz, la promoción y protección de los derechos humanos y la reconciliación y resolución pacífica de conflictos, lo que refleja una clara alineación con la misionalidad del Ministerio de Igualdad y Equidad.

En particular, la construcción de paz registra el mayor nivel de interés (68,8%), seguida de la promoción y protección de los derechos humanos (59,7%) y la reconciliación y resolución pacífica de conflictos (54,9%), lo cual evidencia la necesidad de fortalecer capacidades orientadas a la garantía de derechos y la gestión de escenarios de convivencia y transformación social. Así mismo, la construcción de indicadores (45,8%) y las políticas de transparencia y gobernanza pública (42,0%), junto con la reparación a las víctimas (42,7%),

muestran la importancia de complementar las capacidades sustantivas con herramientas técnicas y de gestión que permitan materializar estos enfoques en acciones institucionales medibles y efectivas.

En relación con el **Eje 2: Territorio, vida y ambiente**, los resultados de la encuesta evidencian las preferencias de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:



Ilustración 8. Resultados Eje 2
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Los resultados muestran una mayor prioridad en temáticas asociadas a la relación con la ciudadanía y la garantía de derechos en los territorios. Las mayores demandas de fortalecimiento se concentran en servicio al ciudadano (59,7 %), lenguaje claro (58,0 %) y paz y derechos humanos (57,3 %), lo que evidencia la necesidad de mejorar la comunicación institucional, la atención territorial y el enfoque de derechos en la gestión pública.

En un nivel intermedio se ubica la gestión por resultados (40,3%) y la atención a víctimas del conflicto armado (36,8%), lo que resalta la importancia de articular la gestión territorial con el cumplimiento de metas y la atención a poblaciones priorizadas. Finalmente, temáticas como imaginarios y territorio (31,3%) y adaptabilidad al cambio (30,6%) presentan menor demanda relativa, aunque siguen siendo relevantes para fortalecer la comprensión integral del territorio y los procesos de transformación institucional.

En relación con el **Eje 3: Mujeres inclusión y diversidad**, la siguiente gráfica evidencia las temáticas priorizadas por las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:

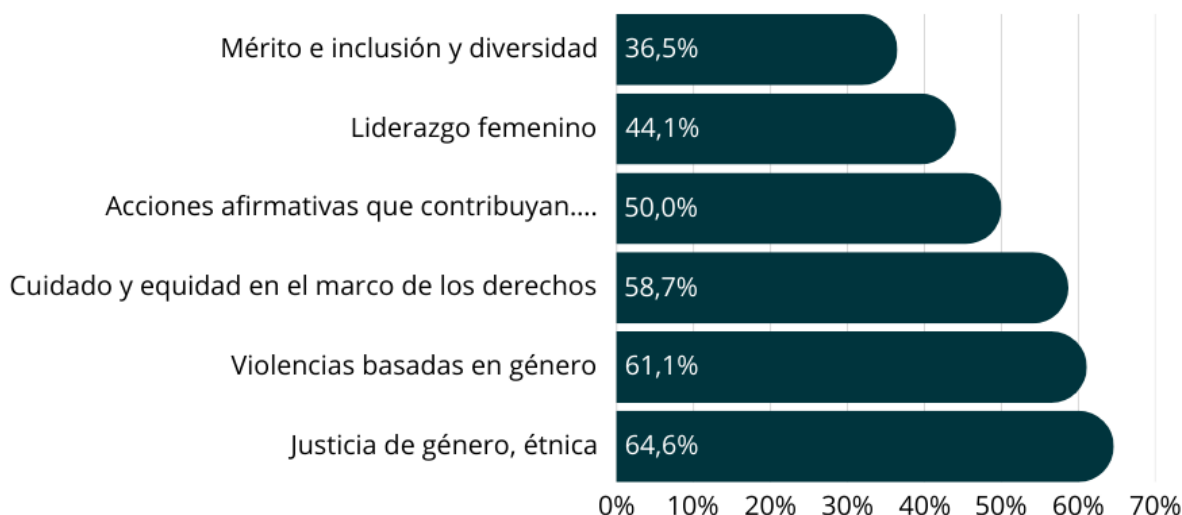


Ilustración 9. Resultados Eje 3
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Las mayores prioridades se concentran en Justicia de género, étnica (64,6%), Violencias basadas en género (61,1%) y Cuidado y equidad en el marco de los derechos (58,7%), evidenciando un énfasis en la formación orientada a la garantía de derechos, la equidad y la prevención de violencias.

En un nivel intermedio se ubican las Acciones afirmativas para la construcción de escenarios incluyentes (50,0%), lo que sugiere la necesidad de fortalecer su aplicación práctica en la gestión institucional. Por su parte, Liderazgo femenino (44,1%) y Mérito, inclusión y diversidad (36,5%) presentan menor priorización, identificándose como áreas estratégicas de oportunidad para futuros procesos de capacitación, con el fin de lograr una implementación más integral y equilibrada del eje en la gestión pública del Ministerio.

En relación con el **Eje 4: Transformación digital cibercultura**, los resultados de la encuesta evidencian las preferencias de capacitación de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:

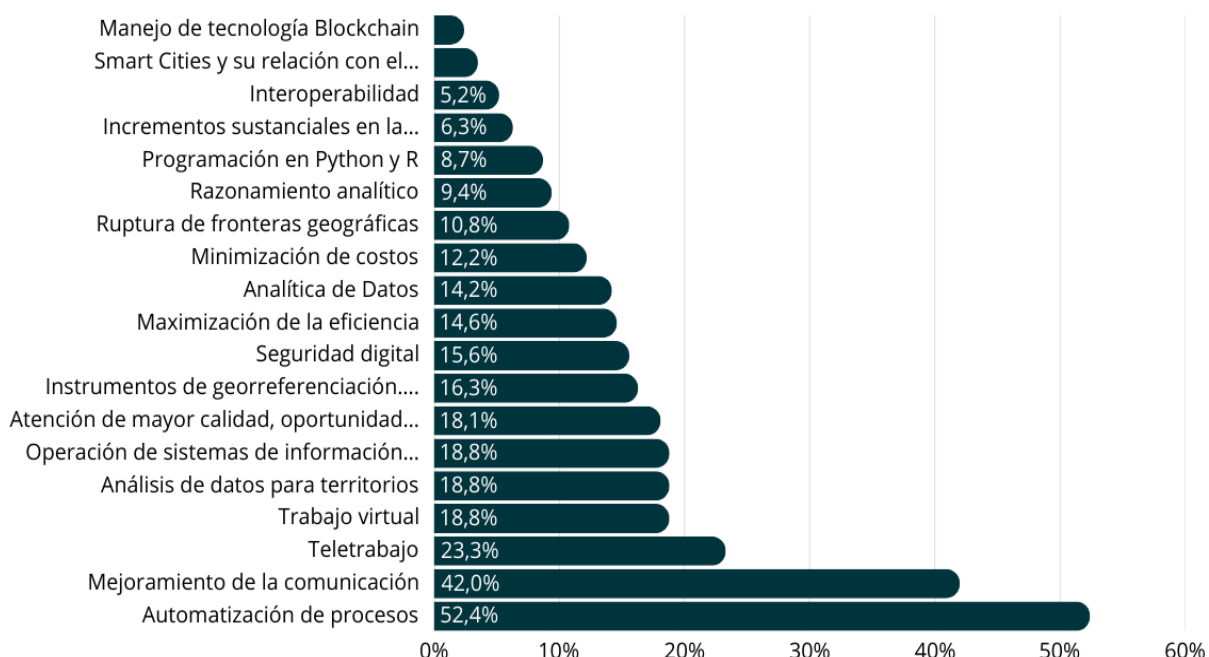


Ilustración 10. Resultados Eje 4
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Se evidencia que las temáticas priorizadas en la estructuración del Plan de Capacitación se concentran principalmente en la optimización de procesos, la automatización y el fortalecimiento de capacidades digitales aplicadas a la gestión pública. Destacan con mayor nivel de priorización la Automatización de procesos (52,4%) y el Mejoramiento de la comunicación (42,0%), lo que refleja una apuesta por modernizar la gestión institucional, mejorar la eficiencia operativa y fortalecer los flujos de información.

En un segundo nivel se ubican Teletrabajo (23,3%), Trabajo virtual (18,8%), Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos (18,8%), Análisis de datos para territorios (18,8%) y Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real (18,1%), evidenciando la importancia de consolidar entornos digitales de trabajo, la gestión de datos y la prestación de servicios más oportunos y centrados en la ciudadanía.

Las temáticas relacionadas con seguridad digital (15,6%), analítica de datos (14,2%), maximización de la eficiencia (14,6%), minimización de costos (12,2%) e instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial (16,3%) presentan una priorización media, asociada al fortalecimiento técnico y analítico de la toma de decisiones.

En relación con el **Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público**, los resultados de la encuesta evidencian las temáticas de intervención priorizadas por las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:



Ilustración 11. Resultados Eje 5
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Se evidencia una priorización orientada al fortalecimiento de los valores éticos, la conciencia social y la identidad del servidor público, como pilares para una gestión pública íntegra y comprometida con la igualdad. Las mayores prioridades se concentran en Transparencia y ética pública (61,8%) e Identidad nacional y del servicio público (58,0%), evidenciando la centralidad de la integridad, la responsabilidad y el sentido de lo público en el ejercicio de la función pública.

Asimismo, se destacan Impactos psicológicos y emocionales de la violencia (56,3%) e Identificar acciones y aproximaciones frente a las desigualdades locales y globales (52,8%), lo que muestra una apuesta por una formación sensible a los contextos sociales, las desigualdades estructurales y sus efectos en las personas y comunidades.

Por su parte, Ver las injusticias que enfrentan las y los demás y los límites que ello implica en la libertad para todas y todos (43,8%) y Gobierno abierto (39,9%) presentan una priorización intermedia, señalando oportunidades para fortalecer la cultura de participación, apertura institucional y empatía social en el marco del Plan de Capacitación. En conjunto, las temáticas priorizadas consolidan una formación ética integral, alineada con los principios de igualdad, justicia social y buen gobierno que orientan al Ministerio.

En relación con el **Eje 6: Habilidades y competencias**, los resultados de la encuesta evidencian las temáticas de mayor interés de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad:

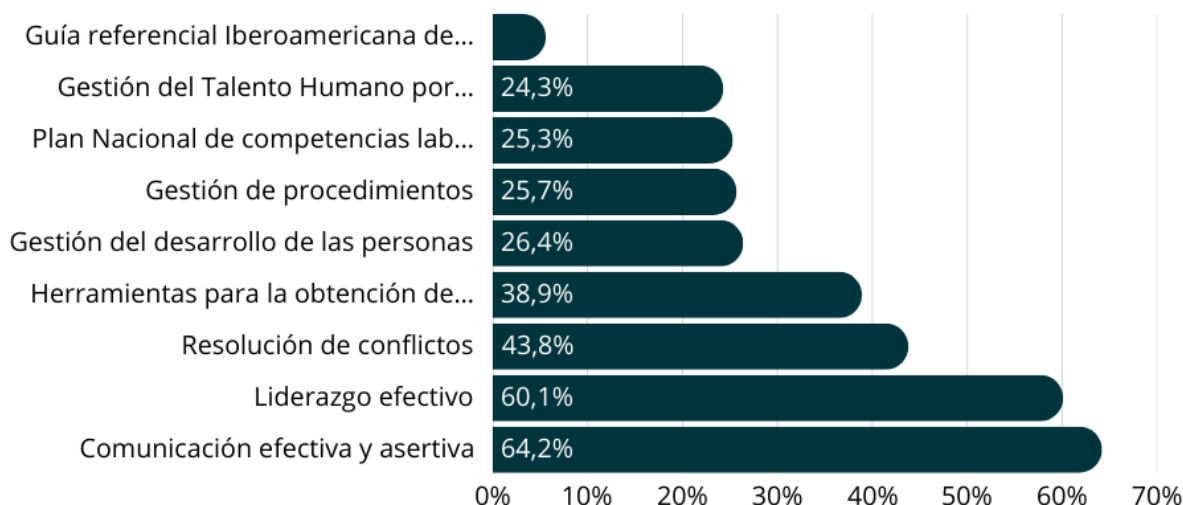


Ilustración 12. Resultados Eje 6
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Se evidencia una priorización centrada en el fortalecimiento de competencias transversales y de liderazgo, orientadas a mejorar el desempeño laboral y los resultados institucionales. La temática con mayor nivel de priorización es Comunicación efectiva y asertiva (64,2%), seguida de Liderazgo efectivo (60,1%), lo que refleja la importancia otorgada al desarrollo de habilidades blandas clave para la gestión pública, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones.

En un nivel intermedio se ubican Resolución de conflictos (43,8%) y Herramientas para la obtención de resultados (38,9%), destacando la necesidad de fortalecer capacidades prácticas que impacten directamente la eficiencia y el clima organizacional. Asimismo, Gestión del desarrollo de las personas (26,4%), Gestión de procedimientos (25,7%), Plan Nacional de competencias laborales en el sector público (25,3%) y Gestión del Talento Humano por Competencias (24,3%) reflejan un interés moderado en la consolidación de modelos de gestión basados en competencias.

c. Necesidades identificadas por los jefes de dependencias

Con el propósito de identificar las temáticas priorizadas por las y los jefes y líderes de las diferentes dependencias del Ministerio de Igualdad y Equidad, a partir de su conocimiento del quehacer institucional y de las necesidades específicas de sus equipos de trabajo, la Subdirección de Talento Humano diseñó la matriz de identificación de necesidades de capacitación 2026. Esta fue remitida el 23 de diciembre de 2025. De las respuestas allegadas, se consolidaron las siguientes temáticas

1. Prevención de conductas disciplinarias en el ejercicio de la función pública.
2. Debido proceso y garantías en la actuación disciplinaria.

3. Inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.
4. Herramientas ofimáticas y análisis de información
5. Gestión financiera, contable y presupuestal
6. Cumplimiento normativo y fortalecimiento de los procesos administrativos del Ministerio.
7. Talento humano y gestión laboral pública
8. Política pública y gestión institucional
9. Sensibilización en gestión documental
10. Normatividad e instrumentos archivísticos
11. Gestión administrativa de recursos físicos
12. Planeación, seguimiento y control de la gestión administrativa, logística y ambiental
13. Uso eficiente y sostenible de los recursos públicos
14. Gestión ambiental institucional
15. Servicio interno, cultura organizacional y sostenibilidad

Estas temáticas constituyen insumos estratégicos para orientar las acciones de formación, en coherencia con los objetivos misionales, el fortalecimiento de capacidades institucionales y el mejoramiento continuo del desempeño de la Entidad y podrán considerarse a ejecutar evaluando la pertinencia y participación del personal del área.

d. Necesidades identificadas en el marco del Acuerdo Sindical 2025 - 2027

En el marco del Acuerdo Sindical 2025, adoptado mediante la Resolución 820 de 2025, se priorizaron las siguientes temáticas como insumos para orientar las acciones de formación y desarrollo, su inclusión dentro del Plan Institucional de Capacitación evidencia el compromiso de la administración con el cumplimiento de los acuerdos laborales vigentes y con el fortalecimiento de las capacidades de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad y Equidad.



Ilustración 13. Necesidades identificadas en el marco del Acuerdo Sindical 2025 - 2027
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

e. Resultados PIC vigencia 2025

1. Ejecución

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2025, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, contempló cinco (5) componentes para su desarrollo: i) temáticas priorizadas en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación, ii) capacitaciones de ley, iii) programas de inducción y reinducción, y iv) gestión del conocimiento y la innovación y el v) programa de bilingüismo.”

La gráfica de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC) evidencia al 31 de diciembre de 2025 un cumplimiento general del 85,7%, lo que refleja un alto nivel de ejecución frente a lo programado, con una brecha pendiente del 14,3%. Este resultado muestra un desempeño favorable en la implementación del Plan durante el periodo evaluado.

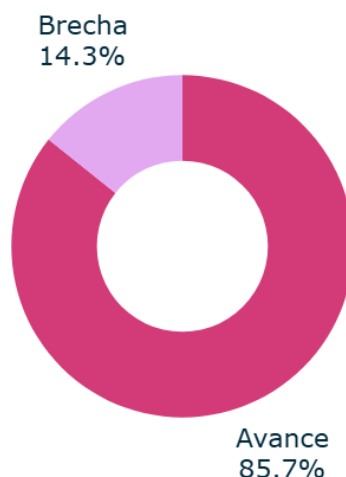


Ilustración 14. Ejecución PIC 2025
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

A nivel de componentes, se destacan con cumplimiento total (100%) la Gestión del Conocimiento y la Innovación y el Programa de Bilingüismo, lo que evidencia una adecuada planeación y ejecución en estas líneas estratégicas. Asimismo, las Capacitaciones priorizadas en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 presentan un avance significativo del 94,3%, consolidando el alineamiento con las directrices nacionales.

Por su parte, las Capacitaciones de Ley alcanzan un 76,5%, mientras que el Programa de Inducción y Reinducción registra el menor avance con 57,1%, identificándose como el principal foco de atención para el cierre de brechas y el fortalecimiento del Plan en la siguiente fase de ejecución.

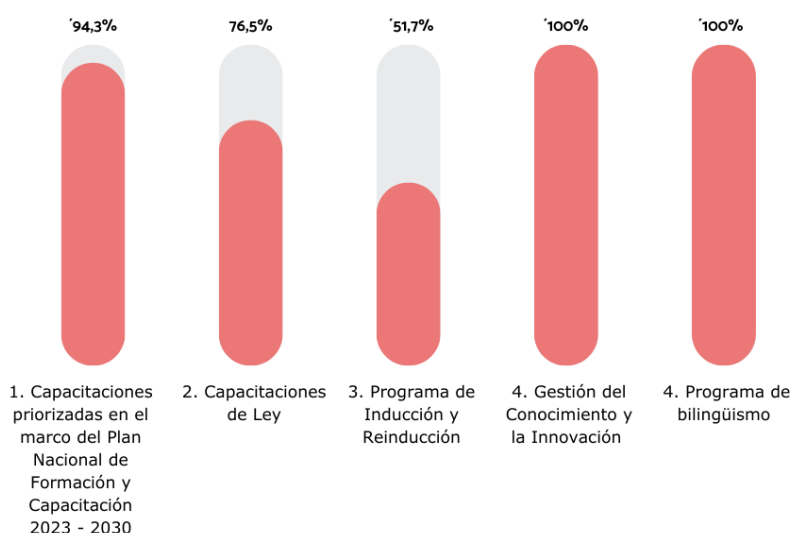


Ilustración 15. Ejecución PIC 2025
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

2. Satisfacción

En la encuesta de identificación de necesidades para los Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026, se consultó el nivel de satisfacción frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2025, a partir de la percepción de las y los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad. La valoración se realizó en una escala de 1 a 5, donde 1 corresponde a la calificación más baja y 5 a la más alta, obteniéndose un promedio de 4,37, lo cual infiere una ejecución satisfactoria.

Esta información constituye un insumo clave para evaluar la pertinencia, calidad e impacto de las acciones de capacitación desarrolladas durante la vigencia, así como para identificar oportunidades de mejora que orienten el fortalecimiento continuo del Plan en coherencia con las necesidades del talento humano y los objetivos institucionales.

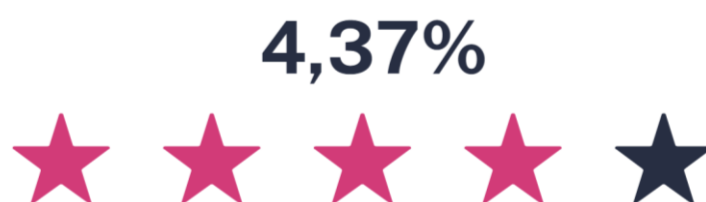


Ilustración 16. Satisfacción PIC 2025
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

4. Situaciones que limitaron la participación activa de las y los servidores públicos en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025

En la encuesta de identificación de necesidades para los Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026, se consultó sobre la participación de las y los servidores en las diferentes actividades de formación y capacitación. De las 288 personas que respondieron la encuesta, el 82,6% manifestó haber participado en uno o más cursos y/o actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, mientras que el 17,4 % indicó no haber participado.

En este sentido, a continuación, se presentan las razones por las cuales algunas personas no participaron en actividades de formación y capacitación durante la vigencia 2025:

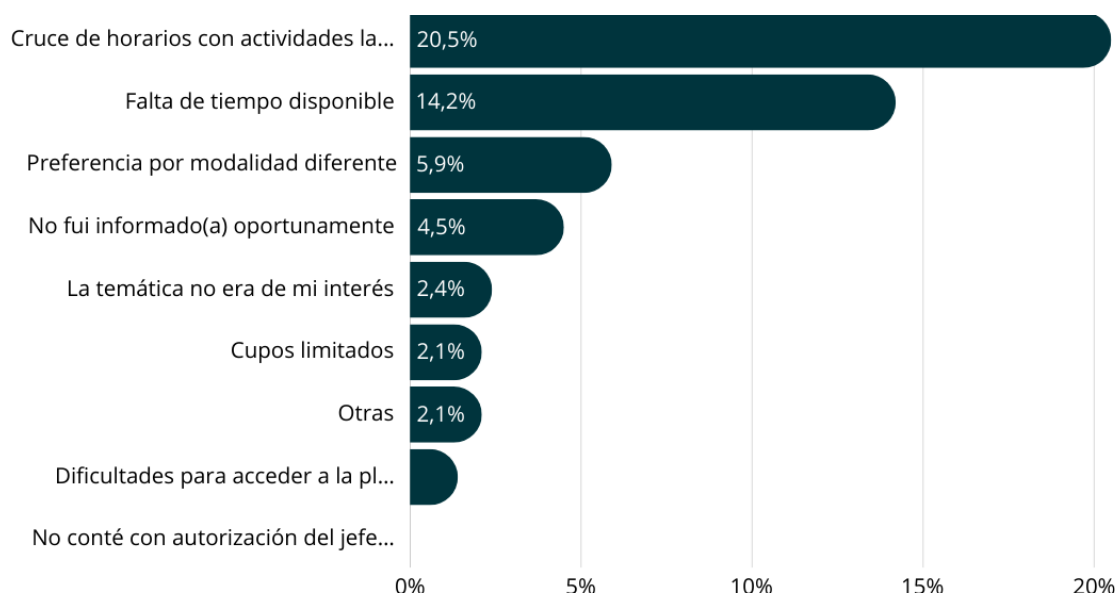


Ilustración 17. Limitantes e participación
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

Los resultados evidencian que las principales razones de no participación en las actividades de capacitación están asociadas a factores operativos y de disponibilidad de tiempo, más que a desinterés o falta de pertinencia de la oferta formativa. El cruce de horarios con actividades laborales (20,5%) y la falta de tiempo disponible (14,2%) concentran los mayores porcentajes, lo que indica la necesidad de fortalecer la articulación entre la programación de capacitaciones y las dinámicas propias de las áreas de trabajo.

En menor proporción, se identifican aspectos relacionados con la modalidad de las capacitaciones (5,9%) y la oportunidad en la comunicación (4,5%), lo que sugiere oportunidades de mejora en la diversificación de modalidades (virtual y presencial) y en la anticipación de las convocatorias. Las demás causas —como falta de interés en la temática, cupos limitados o dificultades tecnológicas— presentan porcentajes bajos, lo que refleja una adecuada pertinencia de los contenidos, capacidad instalada suficiente y acceso funcional a las plataformas.

Finalmente, el hecho de que ningún participante reporte falta de aval del jefe inmediato (0,0%) evidencia un entorno institucional favorable al desarrollo de procesos de capacitación y al fortalecimiento de las capacidades del talento humano.

VI. Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026

1. Líneas definidas en el Plan Institucional de Capacitación

Considerando los insumos mencionados, para la definición del plan de capacitación se priorizaron las temáticas con una valoración igual o superior al 40% identificadas en la encuesta de necesidades de capacitación de las y los servidores, las cuales se agruparon y articularon con las necesidades señaladas por los jefes de dependencia, las temáticas derivadas de los acuerdos sindicales y las capacitaciones de carácter legal u obligatorio, con el propósito de optimizar la oferta formativa y garantizar su pertinencia y cumplimiento normativo.

Referentes	Temática priorizada en el PIC
• Eje 1 PNFC • Eje 5 PNFC • Necesidades identificadas por los jefes	Políticas de transparencia, gobernanza pública y régimen disciplinario
• Eje 5 PNFC • Necesidades identificadas por los jefes • Capacitaciones de Ley (Ley 1712 de 2014. Artículo 24°)	Política de Integridad
• Eje 1 PNFC • Eje 5 PNFC • Capacitaciones de Ley (Ley 2421)	Reparación a las víctimas del conflicto armado
• Eje 1 PNFC • Eje 2 PNFC • Necesidades identificadas por los jefes • Capacitaciones de Ley (Circular 100.04 de 2018 - Artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Planeación y gestión institucional
• Eje 1 PNFC • Eje 2 PNFC • Eje 5 PNFC	Promoción y protección de derechos humanos
• Eje 3 PNFC • Capacitaciones de Ley (Artículo 2° de la Ley 1257 de 2008 - resolución 1166 de 2018) • Acuerdos sindicales	Equidad, género e inclusión social
• Eje 3 PNFC • Acuerdos sindicales	Inclusión y accesibilidad
• Eje 2 PNFC • Eje 4 PNFC • Necesidades identificadas por los jefes	Servicio al ciudadano y comunicación
• Eje 1 PNFC • Eje 3 PNFC • Eje 6 PNFC • Acuerdos Sindicales	Fortalecimiento de habilidades blandas
• Acuerdos sindicales • Capacitaciones de ley (Ley 909 de 2004, Artículo 38° - Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC - Anexo Técnico) • Necesidades identificadas por los jefes	Gestión Pública
• Necesidades identificadas por los jefes	Gestión administrativa, financiera y contractual

Referentes	Temática priorizada en el PIC
• Capacitaciones de ley (Ley 594 de 2000, Artículo 18) • Necesidades identificadas por los jefes	Gestión documental y memoria institucional
• Eje 4 PNFC • Necesidades identificadas por los jefes • Necesidades identificadas por los jefes	Transformación digital y análisis de la información
• Necesidades identificadas por los jefes	Política de Gestión ambiental
• Acuerdos sindicales • Capacitaciones de ley (Ley Artículo 16° del Decreto 160 de 2014 - Artículo 5° del Decreto 051 de 2018)	Dialogo social y negociación colectiva
• Acuerdos sindicales • Capacitaciones de Ley (Resolución 2423 de 2018 del Ministerio de Salud - Ley 2306 de 2023 del Ministerio de Salud)	Salud laboral
• Acuerdos sindicales	Economía solidaria

Tabla 1. Líneas definidas PIC 2026

Es importante señalar que las actividades de capacitación podrán ser objeto de ajustes o modificaciones, en función de factores como el impacto de las acciones en la población objetivo, los niveles de satisfacción, la asistencia y cobertura alcanzadas, la disponibilidad presupuestal, las prioridades institucionales y las situaciones administrativas que puedan presentarse durante su implementación.

2. Gestión de Saberes, Conocimiento e Innovación

La Política de Gestión de Saberes, Conocimiento e Innovación, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promueve el uso eficiente de la información y el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, impulsando la innovación como una herramienta estratégica para mejorar los procesos internos y ofrecer soluciones más efectivas a los retos del sector público.

Su objetivo principal es implementar, entre 2024 y 2026, la alineación de los procesos de aprendizaje organizacional, a partir del reconocimiento y la creación de comunidades internas de aprendizaje, así como del establecimiento de condiciones que favorezcan la apropiación y circulación de datos, información, conocimientos y saberes. De igual manera, busca fortalecer los procesos innovadores para la generación, análisis, uso y apropiación del conocimiento en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo del Ministerio de Igualdad y Equidad. En este marco, se promueve un enfoque de aprendizaje organizacional que fortalece la capacidad institucional para resolver de manera innovadora los desafíos del sector público.

En concordancia con lo anterior y conforme a lo dispuesto en el artículo 11° de la Resolución 1022 de 2024, la Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos del Ministerio de Igualdad y Equidad ejerce el liderazgo de la Política de Saberes, Conocimiento e Innovación. En este sentido, y con el propósito de dinamizar su implementación en la entidad, durante la vigencia 2026 se desarrollarán las siguientes acciones:

Actividad	Líder
Identificar y organizar el conocimiento tácito y explícito a partir de las acciones desarrolladas por todas las dependencias de la entidad.	Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos con el apoyo de la OTI y el acompañamiento de la Subdirección de Talento Humano
Definir e implementar espacios de ideación, creación o validación en el marco de la innovación con los grupos de valor o de interés internos y externos.	Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos con el acompañamiento de la Subdirección de Talento Humano
Actualizar los instrumentos que definan los lineamientos para la transferencia del conocimiento, en los casos de retiro reubicación o traslados, dirigida a las y los servidores públicos y contratistas.	Subdirección de Talento Humano

Tabla 2. Acciones de Gestión del Conocimiento 2026

3. Programa de Inducción y Reinducción.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información Necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo.



El **Programa de Inducción** es el proceso orientado a facilitar la integración de las y los servidores públicos a la cultura organizacional del Ministerio de Igualdad y Equidad, durante los primeros meses posteriores a su vinculación, mediante la apropiación de los principios, valores, funciones, estructura, procesos y lineamientos institucionales.

Para la presente vigencia, el Ministerio adelantará las gestiones necesarias para la ejecución del proceso de inducción de manera mensual, dirigido a las y los servidores que se vinculen en cada periodo, con el fin de garantizar su adecuada incorporación, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el desempeño oportuno y eficaz de sus funciones desde el inicio de la relación laboral.

Inducción específica en el Puesto de Trabajo, es un proceso orientado a garantizar que la o el servidor público adquiera, de manera oportuna y efectiva, los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para el adecuado desempeño de las funciones propias del cargo asignado. Este proceso permite la apropiación de las responsabilidades, procedimientos, flujos de trabajo, herramientas tecnológicas y lineamientos particulares de la



dependencia, facilitando una integración funcional y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Para tal efecto, el Ministerio de Igualdad y Equidad dispone del formato “*TH_D-FO-010 Registro de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo*”, el cual constituye el instrumento formal para documentar el desarrollo de este proceso. La aplicación, seguimiento y diligenciamiento del citado formato es responsabilidad de cada jefe inmediato, en su calidad de orientador del proceso de adaptación y fortalecimiento del desempeño de las y los servidores públicos a su cargo, quien deberá remitirlo a la Subdirección de Talento Humano dentro del primer mes de vinculación.



El Programa de Reinducción constituye un instrumento de gestión del talento humano enfocado al fortalecimiento y reorientación de las y los servidores públicos a la cultura organizacional de la Entidad, en función de los cambios que se presenten en su estructura, procesos, lineamientos estratégicos o marco normativo. En concordancia con la normativa vigente, los procesos de reinducción deben desarrollarse, como mínimo, cada dos (2) años, o de manera anticipada cuando se produzcan cambios institucionales relevantes, e incluyen de forma

obligatoria la actualización en materia de inhabilidades e incompatibilidades, así como de las disposiciones que regulan la moral administrativa.

En este sentido, para la vigencia 2026 no se contempla la ejecución de un proceso de reinducción general, teniendo en cuenta que dicho ejercicio fue realizado recientemente el 27 de noviembre de 2025, mediante la estrategia de “*Feria del Conocimiento*”, la cual permitió cumplir con los objetivos de actualización normativa y fortalecimiento de la apropiación de la cultura organizacional. Sin perjuicio de lo anterior, durante la vigencia 2026 el Ministerio podrá implementar procesos de reinducción de carácter excepcional, en el evento en que se presenten cambios significativos en la estructura organizacional, en los procesos misionales o en el marco normativo que impacten el ejercicio de la función pública.

VII. Recursos

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) el Ministerio de Igualdad y Equidad ha asignado los siguientes recursos:

Recursos Financieros

Dentro del contrato de prestación de servicios suscrito con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, se ha destinado un recurso aproximado de

\$50.000.000. Este recurso se orientará a la implementación del Programa de Inducción y Reinducción, el desarrollo de las actividades de capacitación priorizadas en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y aquellas establecidas por la ley y demás aspectos priorizados en el Plan.

Recursos Humanos

El diseño, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación será administrado por el profesional del equipo de Desarrollo Laboral de la Subdirección de Talento Humano, vinculado mediante contrato de prestación de servicios profesionales.

Recursos Técnicos y Tecnológicos

Comprenden las herramientas y medios que permiten el desarrollo de las actividades de capacitación, tales como:

- Plataformas virtuales de aprendizaje y videoconferencia.
- Equipos de cómputo, audio y video.
- Herramientas digitales para evaluación, seguimiento y registro de la capacitación.
- Repositorios institucionales para el acceso a contenidos y memorias de capacitación.

Recursos Físicos

Hacen referencia a los espacios y condiciones logísticas necesarias para la ejecución de las acciones de capacitación, incluyendo:

- Salas de capacitación y auditorios.
- Espacios adecuados para talleres y actividades presenciales.
- Mobiliario, material didáctico y elementos de apoyo logístico.
- Condiciones de accesibilidad, seguridad y bienestar para las y los participantes.

Recursos de apoyo con otras entidades

Aunado a los recursos de la entidad, para el desarrollo de las actividades de formación, capacitación y demás actividades priorizadas en el marco del presente Plan, se hará uso de la oferta pública de capacitación institucional con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (MinTIC), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Universidades, Departamento Nacional de Planeación (DNP), Archivo General de la Nación (AGN), Instituto Nacional para Ciegos I(NCI), Instituto Nacional para Sordos (INSOR), Organismos de control, Ministerio del Interior y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación. Así mismo, se contará con la experticia y conocimiento técnico de las y los servidores del Ministerio.

De acuerdo con lo anterior, la modalidad de las actividades de formación y capacitación podrá ser virtual, presencial, semipresencial, mediante conexión sincrónica, asincrónica o híbrida, según la disponibilidad de los recursos institucionales, la naturaleza de la temática a desarrollar y la metodología definida para cada programa de capacitación.

VIII. Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará desde diferentes instrumentos y actores, como se observa a continuación:



Ilustración 18. Seguimiento al PIC 2026
Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad

La Subdirección de Talento Humano es la responsable del Plan Institucional de Capacitación, para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación de satisfacción de la capacitación: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

El seguimiento se llevará a cabo de forma trimestral, a través del informe al Plan Estratégico del Talento Humano y sus Planes Subsidiarios, mediante los indicadores relacionados a continuación:

Clasificación Indicador	Indicador	Fórmula	Meta
Eficiencia	Ejecución de los recursos	Rubro ejecutado / presupuesto asignado * 100	100%
Eficacia	Ejecución de las actividades planteadas	Σ del porcentaje de avance de los componentes definidos en el PIC * peso ponderado de cada componente.	90%
Satisfacción	Satisfacción de las y los servidores frente a los procesos de Formación y Capacitación	Σ (promedio de satisfacción de cada actividad) / número de actividades	4.0

Tabla 3. Indicadores

Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción
1.0	28/01/2026	Se crea el Plan, el cual es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Ministerio de
Igualdad y Equidad

