

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 1 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2

1.1. MARCO NORMATIVO 3

1.2. DEFINICIONES 3

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 4

1.4. EJES TEMATICOS 4

2. DESCRIPCION 6

3. OBJETIVO 6

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

5. ALCANCE 7

6. JUSTIFICACION 7

7. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 7

8. FASES DE FORMULACION DEL PIC 7

8.1. SENSIBILIZACION 7

8.2. DIAGNOSTICO 8

8.3. FORMULACION 11

8.4. IMPLEMENTACION 13

8.5. SEGUIMIENTO 13

8.6. INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC 13

8.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 13

8.7.1. Evaluación del Impacto de la Capacitación. 13

8.7.2. Evaluación de cobertura. 13

9. RESPONSABLE 14

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 2 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal a través de los procesos que adelanta la Dirección de Gestión del Talento Humano, y con el fin de garantizar la buena marcha en la prestación del servicio público, debe cumplir con reglas precisas para la gestión de su personal en sus diferentes etapas de su ciclo de vida, tanto al ingreso, la permanencia y el retiro de los empleados, conforme a la normatividad expedida por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y demás entidades y cuerpos colegiados que así lo regulen.

En el anterior contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, define como primera dimensión y eje central del modelo al talento humano y orienta a las entidades para que garanticen el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias a través de procesos de formación, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, partiendo de la concepción de que los servidores públicos son el capital más importante de las entidad, porque son quienes ejecutan las políticas públicas, prestan los servicios en los diferentes procesos y aportan de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado, para la seguridad y bienestar de la población, fomentando el nivel de motivación y compromiso de los servidores para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos, con la plena convicción.

El plan estratégico del talento humano se encuentra enmarcado en la Política "Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH", en la "Dimensión 1. Talento Humano", planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), entre los cuales se cuenta con el Plan de Capacitación y Plan de Bienestar Social e Incentivos. Cuando se tratan los procedimientos que conlleva el componente de capacitación, es necesario fortalecer en nuestros colaboradores, los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y la gestión del conocimiento de los servidores públicos 4.0. El Plan Institucional de Capacitación – PIC, es construido en el marco de los 6 ejes temáticos establecidos por la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

En igual sentido, el desarrollo de los recursos humanos significa un aprendizaje continuo que va más allá de la capacitación para cada area de trabajo, que a largo plazo, debe fortalecer los procesos de satisfacción a los requerimientos de los ciudadanos, fomentar la cultura organizacional del aprendizaje en los servidores al servicio del Estado, garantizar el rumbo eficiente de la gestión pública, orientada a resolver las problemáticas y necesidades con el activo más importante como lo es el Talento Humano, con toda su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento y la inovación, lo cual permite que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan una óptima atención al ciudadano.

Este Plan Institucional de capacitacion 2025, contiene los lineamientos que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, mediante ciclos de mejora continua sobre la gestión pública, adaptandose a las dinámicas y necesidades que presenta la comunidad para seguir avanzando en el camino del desarrollo, empoderar las capacidades que se transforman en comportamientos para la generación de desempeños óptimos, orientados a resultados efectivos, medibles, cuantificables en cumplimiento con el propósito de la entidad.

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitacion, esta Dirección a tomado como referentes la información y ejecucion del plan del año inmediatamente anterior, el analisis y alcance normativo de los procesos formativos, los resultados de la evaluación del desempeño, el informe de la Oficina de Control Interno, la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, la actualización de los diferentes ejes temáticos, las orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Por ultimo se observa el fortalecimiento de las capacidades directivas de los profesionales que ocupan cargos o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 3 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

1.1. MARCO NORMATIVO

NORMA	ARTÍCULOS RELACIONADOS
Constitución Política de Colombia	Artículo 53. (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario sujeto de las relaciones laborales...”
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 198 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
Ley 734 de 2002	Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público, artículo 33, numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de los funcionarios. Así mismo, en el capítulo segundo, artículo 34, numeral 40, se señala: Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Artículo 36 de la 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” Artículo 36. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño (...)
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
Decreto 1083 de 2015	En su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
Decreto 648 de 2017:	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
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.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.

1.2. DEFINICIONES

Competencia: capacidad de un individuo para desempeñar las funciones y tareas inherentes a un empleo, en contextos diferentes, basados en las exigencias de calidad y resultados esperados en la gestión de lo público, en un empleo específico, de acuerdo a sus conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Capacitación: Procesos organizados, inherentes a la educación no formal como a la informal, según lo señalado por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, aumentando la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad, en beneficio de la atención al ciudadano y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Formación: Son los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal: Llamada Educación para el trabajo y Desarrollo Humano. Proceso formativo, organizado y sistemático, a través del cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 4 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

1.3.PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Las entidades publicas administraran la capacitación de sus trabajadores de acuerdo a los pricipios establecidos en el Decreto 1567 de 1998, aplivcando los principios que se relacionan:

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 el aprendizaje organizacional.

Objetividad.

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Profesionalización del Servicio Público.

Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, prodrán acceder a los de capacitación y de bienestar 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”.

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.

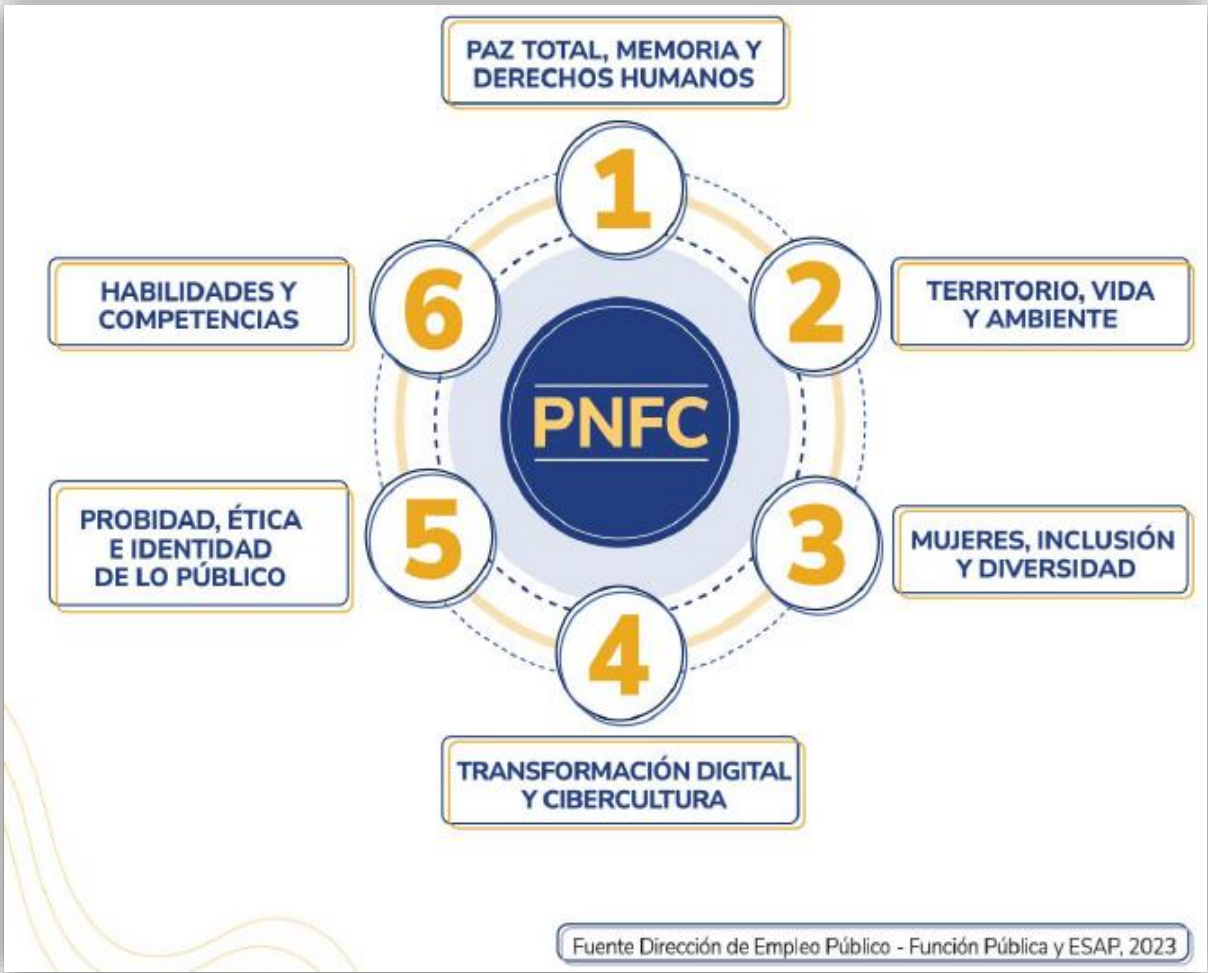
1.4.EJES TEMATICOS.

Para la estructuración del Plan Institucional de Capacitacion 2025 de la Alcaldía de Fusagasugá, se ha tenido en cuenta la clasificacion de las proceso de formación y de capacitacion, de acuerdo a propuesta planteada por la Guia del Departamento Administrativo e la Función Publica, contenidos en 6 ejes temáticos, que se describen a continuación:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 5 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

EJE TEMATICO	DESCRIPCION
Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANAOS	Responde al papel fundamental que tienen las entidades públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Dirigido a los Servidores Públicos con el fin de interpretar y comprender los territorios como construcción social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
Eje 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la LEY 2294 DE 2023.
Eje 4: TRASFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	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 transformación digital en el sector público pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
Eje 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actúa, en el que la corrupción y el mal uso d ellos recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los Servidores Públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol de servidor público.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 6 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	



2. DESCRIPCION

NOMBRE DEL PLAN DE ACCION	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PRESUPUESTO ASIGNADO	\$134.323.000
RESPONSABLE	DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
POLITICA MIPG Y OTROS	1.GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

3. OBJETIVO

Fortalecer el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía de Fusagasugá, mediante la ejecución de procesos de capacitación entrenamiento, inducción y reinducción, entre otras, en alianza estratégica con entidades públicas o privadas o personal profesional idóneo de la Entidad; como también, mediante procesos contractuales para aquellas capacitaciones que cuenten con sostenibilidad económica para su desarrollo, afianzando de esta manera, los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de las metas propuestas por el gobierno, orientados de acuerdo a los ejes temáticos.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, preparándolos para responder a las necesidades de los ciudadanos, a las nuevas dinámicas culturales y políticas del entorno laboral, su evaluación y la formación y capacitación para optimizar su nivel de desarrollo y desempeño, en busca de la calidad del servicio al lado de la gente.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 7 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Implementar los procesos formativos, a través los diferentes ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con las competencias laborales y valores institucionales que se pretenden ejecutar, a partir de las verdaderas necesidades de los colaboradores.

Contar con servidores públicos idóneos y capaces, que con su importante labor aporten de manera efectiva a la construcción de la gestión pública, al servicio de la ciudadanía.

Aumentar la productividad individual y colectiva de los colaboradores, profesionalizando el servicio y mejorando la calidad de vida laboral, que impacte positivamente en su desarrollo integral.

5. ALCANCE

El proceso Inicia desde la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación dirigida a todos los Servidores publicos de la Entidad, y finaliza con la evaluación del cumplimiento y de la cobertura de los diferentes procesos programados en la vigencia 2025.

6. JUSTIFICACION

Se hace necesario poner en marcha este Plan Institucional de Capacitación, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, lineamientos y recomendaciones que sobre este tema ha presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, las necesidades manifestadas por los Servidores Públicos, en sus diferentes roles y consolidado a través del diagnóstico, al cual se invitó mediante circular del 5 de diciembre de 2024 y recordada el 26 de diciembre de 2024, a los funcionarios públicos, Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina, Directores, miembros de la Comisión de Personal, Representantes de las Organizaciones Sindicales y Gerentes Públicos.

7. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El Sistema Integral de Gestión como promesa de valor, es el medio mediante el cual, la entidad se compromete a optimizar sus procesos para garantizar la prestación del servicio con óptima transparencia, potenciando y enalteciendo el Talento Humano en su integralidad, como motor para cumplimiento del propósito general y la razón de ser de nuestra entidad.

El componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, visto desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, define el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, consolidándose como el factor de éxito, que facilita la gestión y el logro de las metas propuestas, valorando su capacidad de trabajo, dedicación y entrega para el cumplimiento de los fines del estado.

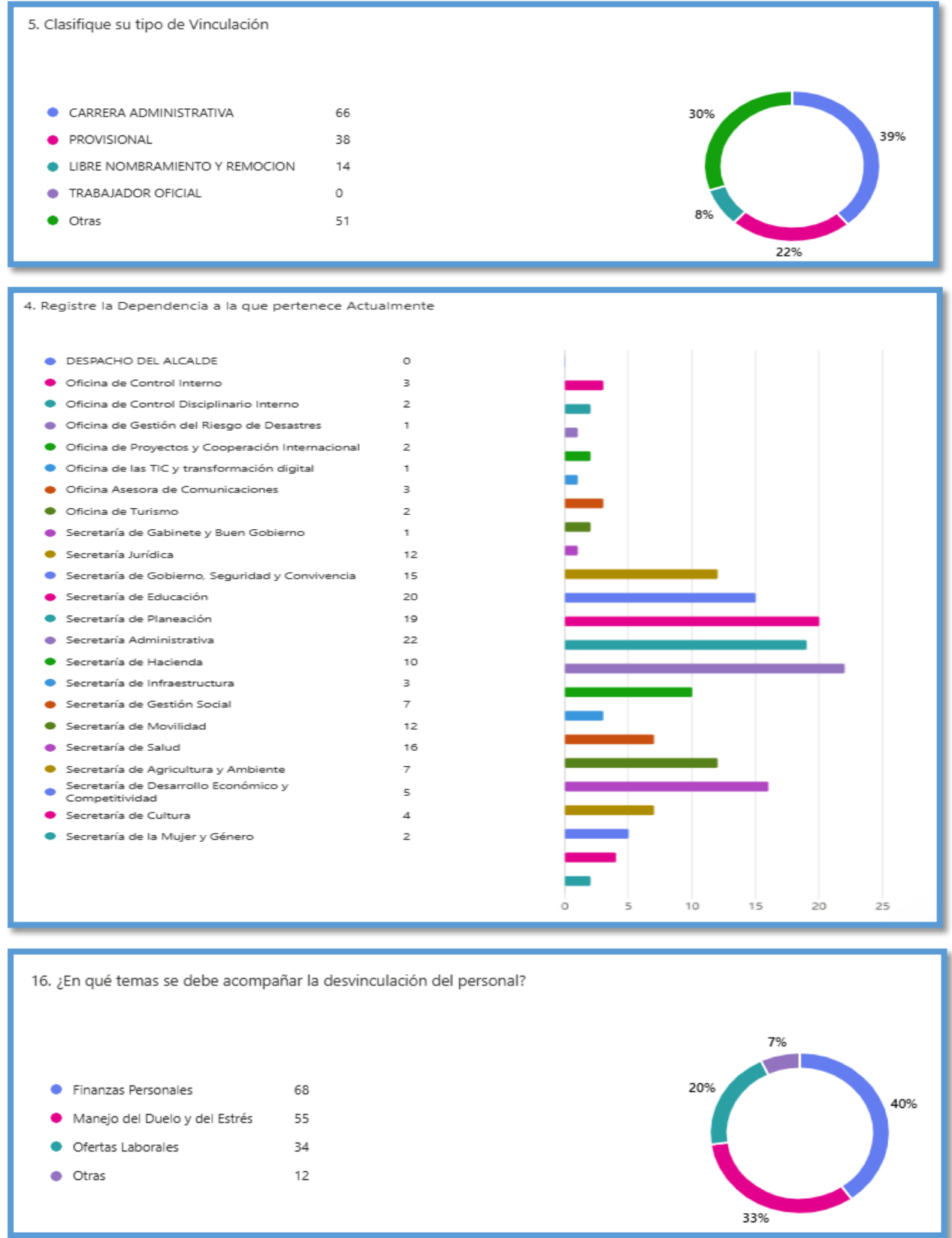
8. FASES DE FORMULACION DEL PIC

8.1.SENSIBILIZACION

La Dirección de Gestión del Talento Humano, compartió a todos los Servidores Públicos, el formulario denominado Diagnóstico de necesidades - Planes de Bienestar Social e incentivos y Capacitación, herramienta a través de la cual, se logro la caracterización sobre las necesidades de capacitacion y bienestra social de los colaboradores. Lo anterior, a través de circular reglamentaria y mensajes recordatorios.

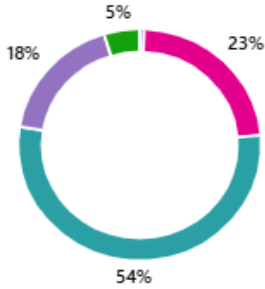
8.2. DIAGNÓSTICO

Para la obtención del diagnóstico, a partir de la información recolectada, se analizó y valoró la información que permitió conocer de manera sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal. Entre los resultados tenemos algunas muestras:



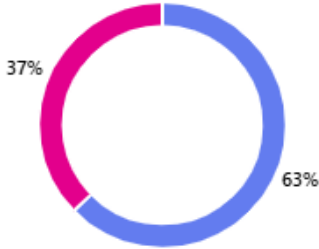
17. ¿Qué alianzas interinstitucionales para la formación del personal le gustaría que se efectuaran?

● Formación Básica (Bachillerato)	1
● Formación Técnica y profesional	39
● Formación posgradual	91
● Formación Complementaria	30
● Otras	8



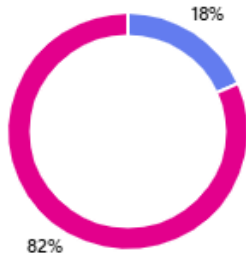
18. ¿Recibió inducción al momento de ingresar a la entidad?

● Sí	106
● No	63



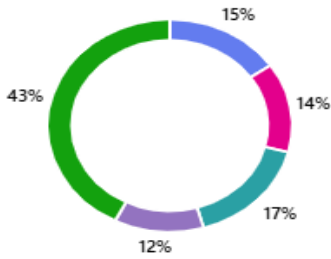
20. En su concepto, ¿Qué tiene mayor efectividad en el proceso de aprendizaje?

● Los procesos de capacitación virtual	31
● Las actividades de formación presencial	138



22. ¿Qué día de la semana es más conveniente para recibir capacitaciones?

● Lunes	26
● Martes	23
● Miércoles	28
● Jueves	20
● Viernes	72



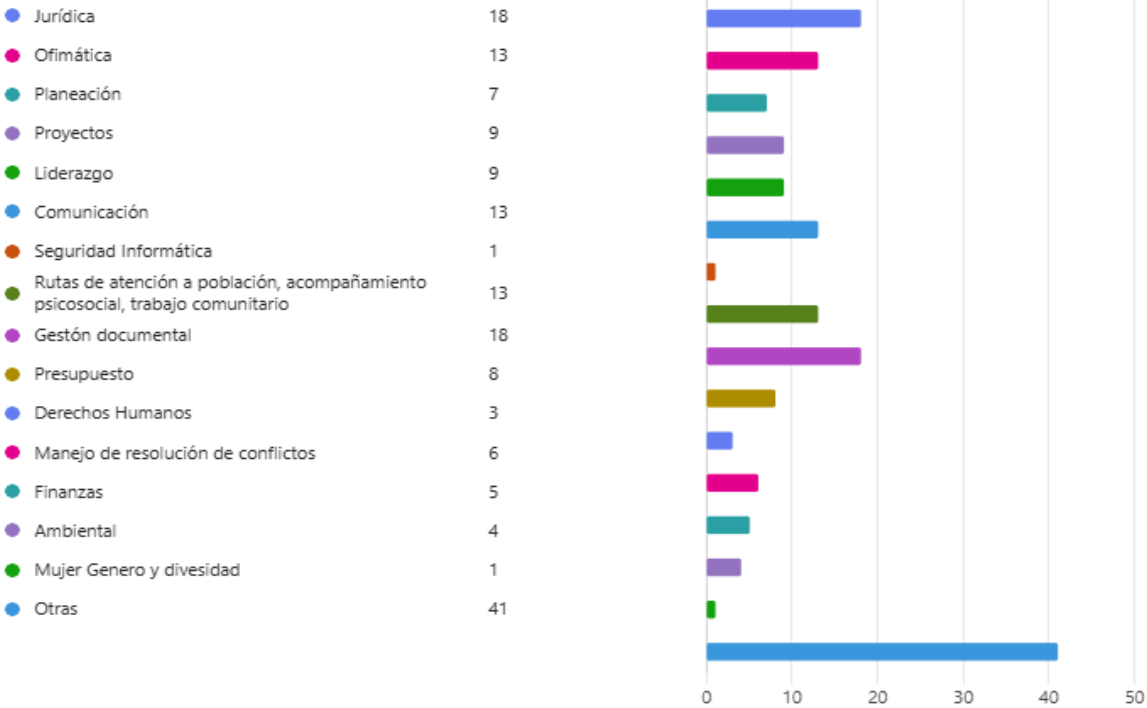
23. ¿En que horario considera Mas conveniente para recibir capacitaciones?



19. Enumere dos temas de capacitación que considere necesario profundizar para el adecuado desempeño y cumplimiento de sus funciones:



21. Si tuviera que ser facilitador de conocimiento ¿En cuál de estas áreas tiene más habilidades, teniendo en cuenta su formación y experiencia?



24. ¿Qué capacitaciones de gestión del conocimiento y gestión del cambio le gustaría que se realizaran?

[Más detalles](#)

169
Respuestas

Respuestas más recientes

"LAS NECESARIAS"

"1"

"Responsabilidades de pertenecia por el cargo, y no una sola persona tenga recarg..."

...

19 encuestados (12%) respondieron DEL para esta pregunta.

[Actualizar](#)



8.3.FORMULACION

Con la recoleccion de la informacion de nuestros Servidores Públicos, se elaboró un plan de acción enfocado en las necesidades de capacitación y clasificados de acuerdo a los diferentes ejes tematicos. Asi mismo, se dispuso de los tiempos necesarios para la ejecucion de cada proceso formativo.

EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Comunicación interpersonal	Responde al papel de la Administración Pública en la construcción de la paz en la sociedad, por ser quienes coordinan las políticas públicas.	20 servidores públicos	Director Gestión T. H. y Profesional Universitario	0	x	1		1										
	Reconciliación y resolución pacífica de conflictos		15 servidores Públicos - Directivos		0	x	2		1										
EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Eje 2:	Lenguaje claro y comprensible	Servidores Públicos, con capacidad para	20 servidores públicos	Director Gestión T. H. y	Por definir	0	3			1									

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN						Código: PL-GTH-005											
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						Versión: 6											
							Página 12 de 14											
							Fecha de Aprobación: 29/01/2025											
Elaboró: Profesional Universitario 219-01				Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano				Aprobó: Comité Técnico de Calidad										

TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Servicio al ciudadano	interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza (Servidores públicos)	25 servidores públicos	Profesional Universitario			4				1									
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial		25 servidores públicos		0	x	5			1										
EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Eje 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Tolerancia cero a la violencia de genero	Cualificar las capacidades del talento humano de la Entidad, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo en el marco de la Ley 2294 de 2023 (Servidores público)	25 servidores públicos	Director Gestión T. H. y Profesional Universitario secretaria de la Mujer	0	x	6				1									
	Violencias basadas en genero		30 servidores públicos		0	x	7				1									
EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Eje 4: TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Seguridad digital y de la información	Los Servidores Públicos deberán pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4,0 de la cuarta revolución industrial y de la trasformación digital en lo público.	Por dependencias	Director Gestión T. H. y Profesional Universitario, Oficina TIC, o convenio, o contrato directora relación estado ciudadano	0	x	8			1										
	Herramientas de inteligencia artificial para el trabajo		20 servidores públicos		0	x	9				1									
	Excel básico, intermedio y avanzado		25 servidores públicos			X	10			1	1									
	Control Doc.		Por dependencias			X	11				1	1								
	Lenguaje de señas		50 servidores públicos		Por definir		12					1	1							
EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Eje 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	Valores del Código de Integridad	Los servidores públicos deben ser conscientes de la implicación ética de sus acciones y decisiones y debe estar preparados para enfrentar situaciones de conflicto de interés o una actuación indebida	por dependencias	Director Gestión T. H. y Profesional Especializado, Dirección de Desarrollo Organizacional, Dirección relación de estado ciudadano	0	x	13			1	1									
	Participación ciudadana y de cuentas		20 servidores públicos		0	x	14						1	1						
	Reforma pensional		40 servidores públicos			X	15		1											
	inducción con certificación de cursos (Reinducción de ser necesario)		Servidores públicos		0	X	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EJE TEMATICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVOS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	COSTO	GESTION	N°	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestión documental	Fortalecer y desarrollar competencias laborales que complementen los avances que poseemos, articulando los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, el incremento del valor público como servidor público.	35 servidores públicos	Director Gestión T. H. y Profesional Universitario, Archivo Municipal, Dirección relación estado ciudadano, Dirección de desarrollo organizacional y planeación socioeconómica e inversión		X	17						1	1						
	Atención al ciudadano-protocolos de atención		40 servidores públicos			X	18						1							
	Formación técnica o profesional o posgradual		Servidores Públicos (convocar de acuerdo a las ofertas presentadas por entidades de educación, gestionar en lo posible, la gratuidad con entidades de nivel superior)				19								1					
	Fundamentos de la estadística aplicada					X														
	Formación de auditores en la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico - NTCPE-1000		25 servidores públicos				20	1												
	Contratación estatal		30 servidores públicos			X	21								1					

	Proyectos		10 servidores públicos			X	22										1	1			
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)		35 servidores Públicos			X	23						1								
	Aprendizaje en la elaboración de actos administrativos		40 servidores públicos			X	24					1									
	Formación y certificación de auditores en las normas: Sistemas de Gestión ISO 9001, Sistemas de Seguridad de la Información ISO 27001:2002 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45.001:2018, este último, bajo los lineamientos del decreto 1072/2015		13 servidores Públicos		Por definir		25											1	1		

8.4.IMPLEMENTACION

Según los resultados de la formulación, se tuvo en cuenta las fechas para priorizar las necesidades de capacitación, contando inicialmente con la preparación al nivel directivo que acaba ser vinculado a la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, requerido por el nuevo gobierno.

8.5.SEGUIMIENTO

De acuerdo a la ejecución del Plan Institucional de Capacitacion ejecutado y evaluado en la vigencia 2025, es preciso realizar el seguimiento al desarrollo de plan de acción, en forma semestral.

8.6.INDICADORES PARA EVALUAR EL PIC.

Formulación de Indicadores

Qué evaluar	Formula del indicador	Periodicidad
Ejecución del PIC	(N° de capacitaciones ejecutadas/N° de capacitaciones programadas) *100	semestral
Funcionarios capacitados	(N° de asistentes/N° de funcionarios convocados) *100	semestral

8.7.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se desarrollará a través del seguimiento y evaluación que se realizará a cada uno de los programas ejecutados, con sus correspondientes evidencias y se reportará de manera oportuna a las áreas de seguimiento institucional.

8.7.1. Evaluación del Impacto de la Capacitación.

Permite medir, entre otros aspectos, el nivel de aplicación de lo aprendido en las capacitaciones a las que han asistido los funcionarios.

8.7.2. Evaluación de cobertura.

El indicador de cobertura mide el equilibrio de todos los servidores y su activa participación de los programas, según la planeación y las necesidades de la Entidad.

Al presente Plan Institucional de Capacitación 2025, se adjunta formato FOGH-015, que contiene el plan de accion de los procesos formativos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-005
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 14 de 14
			Fecha de Aprobación: 29/01/2025
Elaboró: Profesional Universitario 219-01		Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

9. RESPONSABLE

Director de Gestión del Talento Humano y Profesional Universitario, Código 219, Grado 01 y areas relacionadas.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	2020	Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.
05	2024	Modificación del documento.
06	29/01/2025	Modificación del documento.