

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

ENERO DE 2025 BOGOTÁ D.C

TABLA DE
CONTENIDO

- 1. Introducción/3**
- 2. Marco Normativo/4**
- 3. Objetivos/5**
- 4. Marco Conceptual/6**
- 5. Estructura del PIC/11**
- 6. Socialización /18**
- 7. Apoyo Interinstitucional /19**
- 8. Propuesta de ruta de formación /19**
- 9. Recursos /24**
- 10. Consideraciones Generales /24**
- 11. Cronograma/26**
- 12. Seguimiento y Evaluación/27**

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Nacional de Planeación como entidad pública, se encuentra comprometida en la formación integral de sus colaboradores, a través de los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y el desarrollo de actividades en pro a fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para aportar al cumplimiento de sus funciones que permitan el logro de los objetivos institucionales.

Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos del país. Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la paz total, memoria, derechos humanos, territorio, vida, ambiente, mujeres, inclusión, diversidad, transformación digital, cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y competencias; los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en el sector, haciendo que pase de ser un costo a ser una inversión, de ser improvisado a ser estratégico, de percibirse como una obligación a una oportunidad de proyectar un plan de carrera y movilidad laboral.

Por lo anterior, a través de la Subdirección de gestión de Talento Humano la Secretaría General da a conocer el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025, el cual será la ruta para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta los ejes estratégicos, las capacitaciones obligatorias que establece el modelo de MIPG, y en los insumos brindados por las dependencias en lo que corresponde a sus necesidades de formación.

2. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

A través del Decreto Ley 1567 de 1988, por la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, en la que se establecen las disposiciones legales para la formulación de políticas y planes para tener una mayor capacidad de aprendizaje en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración.

En esta misma Ley en el artículo 3, el Departamento Administrativo de la Función Pública será el encargado de establecer los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de capacitación.

La ley 909 de 2004 en su Art. 15 establece que es deber de las unidades de personal de las Entidades Públicas elaborar y ejecutar los programas de Capacitación cada vigencia, de acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, y es menester nombrar el Art. 36 en el cual se señalan los objetivos de la capacitación.

La Ley 1064 de 2006, reemplaza la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, siendo esta la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

El Decreto 1083 de 2015 en su Título 9 establece que los planes institucionales de Capacitación deben responder al diagnóstico de necesidades de capacitación que soliciten las dependencias y apuntar al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la entidad.

El Decreto 815 de 2018, 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.

La ley 1952 de 2019 en el capítulo I se establecen los derechos de todo servidor público, en el Art. 37, numeral 3 señala como derecho “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.” y en el capítulo segundo Art. 38 Numeral 4, indica como deber de los funcionarios públicos “capacitarse y actualizarse en el área donde desarrolla sus funciones.”.

De igual manera en la ley 1960 de 2019 por la cual se modifican la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 resalta la “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 establece los lineamientos que orientan la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación del sector público. Y que serán punto de partida con el fin de establecer y reglamentar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 del Departamento Nacional de Planeación.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

3.2 Objetivos Específicos

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Política Institucional de Capacitación

Se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los empleados públicos del Departamento Nacional de planeación, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... “Valoramos y protegemos el Talento Humano de nuestra entidad, garantizando su competencia y bienestar, gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad”..., llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión del talento Humano del DNP, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de capacidades y competencias de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de la Comunidad,

Serán propósitos de esta política:

- I. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.

- II. Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos del DNP, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- III. Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.
- IV. El Plan de Capacitación del DNP es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.
- V. Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- VI. Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

4.2 Principios Rectores de la Capacitación

Los principios rectores de la capacitación que imparte el DNP a sus servidores públicos están basados en lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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 de los funcionarios de la entidad.

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 podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

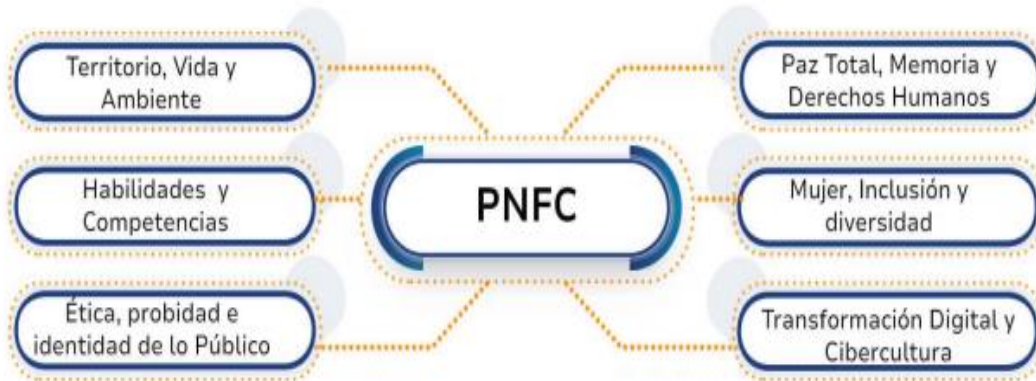
4.3 Sistema Integrado de Gestión - Rutas de Valor MIPG

En el modelo MIPG, como fuente influyente del PIC, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH en los siguientes aspectos:



4.4 Ejes Temáticos Propuestos por el Plan Nacional De Formación 2023 - 2030

Teniendo en cuenta las directrices señaladas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto de la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas construida sobre la base de las capacidades y conocimientos, establece los siguientes ejes temáticos que se detallan a continuación y con los que se busca agregar valor a la formación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Se busca que, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos generen las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida.

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA. del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”40.

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

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 para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. Lo anterior, teniendo en cuenta que las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

5. ESTRUCTURA DEL PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) define un conjunto coherente de acciones de capacitación diseñadas para desarrollar competencias, optimizar procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los empleados, tanto a nivel individual como colectivo. Este enfoque garantiza que las acciones formativas estén alineadas con los objetivos estratégicos del DNP, promoviendo el cumplimiento de metas institucionales y potenciando la eficacia operativa.

En ese orden de ideas y con el fin de priorizar los temas de capacitación se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Temas de mayor pertinencia técnica para el DNP
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios
- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública

Por lo tanto, para estructurar el presente plan, nos basamos en las necesidades formativas para el Departamento Nacional de Planeación (DNP) con base en un enfoque integral que combinó la revisión de documentos estratégicos y la recolección de información primaria a través de encuestas y sesiones colaborativas.

La recopilación de información primaria se realizó a través de encuestas dirigidas a funcionarios de diferentes niveles, complementadas con reuniones de sincronización con las direcciones estratégicas. Este proceso permitió identificar fortalezas existentes y áreas críticas que requieren intervención, proporcionando una visión clara de las necesidades de formación, de la siguiente manera:

Temas técnicos

- ❖ Mesas de trabajo con los representantes de la Dirección General, Secretaria General y Subdirecciones Generales y las dependencias que hacen parte de estas.

Temas transversales

- ❖ Encuesta enviada a los servidores con el fin de conocer sus necesidades de capacitación para sus equipos de trabajo, recibiendo un total de 170 encuestas.

Otros

- ❖ Lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030 y la Guía para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- ❖ Normatividad vigente
- ❖ Mesa de trabajo con la OCI (Resultado de auditorías)
- ❖ Mesa de trabajo con la OAP (Seguimiento a Planes de Acción)
- ❖ Mesa de trabajo con SintraDNP (Acuerdo Sindical y sugerencias de esta agremiación)
- ❖ FURAG (Transferencia de conocimiento, EDL, Reinducción)
- ❖ Capacitaciones que no se realizaron con el contrato **DNP-1095-2024 SGR-037-2024**

5.1 Diagnóstico

Para el desarrollo del diagnóstico y la identificación de necesidades formativas, se utilizaron dos métodos principales de recolección de información:

Encuesta Individual a través de SurveyMonkey: Esta plataforma permitió capturar datos cuantitativos y cualitativos de manera eficiente, garantizando una amplia cobertura de participación por parte de los distintos departamentos. La encuesta proporcionó insights claves sobre las competencias y conocimientos requeridos para cada eje temático del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

Mesas de Trabajo: Se llevaron a cabo sesiones colaborativas con representantes de diversas áreas. Estas mesas permitieron un análisis más profundo y contextualizado de las necesidades específicas por dirección, complementando los resultados obtenidos en la encuesta. Las discusiones generaron aportes valiosos para la alineación estratégica de los programas de formación.

Teniendo en cuenta las mesas de trabajo y la encuesta, se consolidó el diagnóstico de necesidades de capacitación para el 2025, obteniendo temas técnicos y transversales basados en el análisis de los siguientes ítems:

- Índice de Desempeño:
- Plan de Mejoramiento:
- Articulación con el Plan Nacional de Formación de Capacitación

Retos Identificados - Necesidades Transversales

- **Comunicación y Escritura Efectiva:** Habilidades en redacción clara y sencilla, así como en la creación de documentos y piezas comunicativas que respondan a un enfoque crítico. Comunicación asertiva, tanto en medios digitales como en interacciones en reuniones, correos y reuniones. La necesidad de mejorar la redacción y la claridad en la comunicación es un tema transversal que se identificó en el 80% de los equipos. Además, el 75% de los participantes señalaron la falta de habilidades de comunicación efectiva como un obstáculo importante para el cumplimiento de los objetivos.
- **Análisis y Manejo de Datos:** Capacitación en herramientas de análisis y visualización de datos (Excel avanzado, Power BI, Python, R, ArcGIS). Interpretación de datos cualitativos y cuantitativos para tomar decisiones informadas. El 68% de los equipos manifestó que mejorar sus habilidades en el análisis de datos es crucial para el desarrollo de sus proyectos y para la toma de decisiones estratégicas. Un 60% mencionó que las herramientas actuales no son suficientes para un análisis profundo y efectivo.
- **Tecnologías emergentes y Automatización:** Uso de herramientas digitales como IA (Copilot, Power Automate) y herramientas colaborativas para optimizar procesos y tareas diarias. Integración de tecnologías emergentes (IA + Blockchain) en los flujos

de trabajo. Un 65% de los equipos expresó que la falta de capacitación en herramientas digitales es uno de los principales desafíos. El 50% mencionó que la implementación de IA podría mejorar significativamente la eficiencia en sus tareas diarias.

- **Gestión del Tiempo y Delegación:** Formación en técnicas de productividad, delegación de tareas y uso efectivo del tiempo. Metodologías Ágiles y desarrollo de proyectos mediante Scrum. El 55% de los equipos mencionó la gestión del tiempo como un área a mejorar para aumentar la productividad. Además de un 67% que mencionó relevante el desarrollo de formación en metodologías ágiles y Scrum, permitiendo desarrollar proyectos con técnicas y herramientas que permitan fortalecer los procesos.
- **Liderazgo y Gestión del Conocimiento:** Capacitación en liderazgo efectivo y gestión de equipos, incluyendo formación en resolución de conflictos y toma de decisiones. Un 70% de los equipos indicó la necesidad de fortalecer el liderazgo y las habilidades de trabajo en equipo. Un 60% consideró fundamental mejorar la gestión del conocimiento y la innovación dentro de los equipos.

Resultados Mesas de Trabajo:

- **Tendencias Generales Identificadas:** Análisis de Datos, Comunicación, Planificación y Presupuesto.
- **Análisis de Áreas de Mejora:** Capacidades Analíticas, Gestión de Proyectos y Metodologías Ágiles, Habilidades Blandas.
- **Retos Identificados:** Transformación Digital Integral, Desarrollo de Competencias Éticas y de Probidad, Inclusión y Diversidad.

5.2 Otros insumos

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente y las directrices establecidas para las dependencias de Talento Humano, se tendrá en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación:

Resultados Mesa de trabajo con la Oficina de Control Interno

Como aporte a la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025 y de acuerdo con la mesa de trabajo realizada con la Oficina de Control Interno, mediante un ejercicio de análisis basado en los resultados de auditorías, evaluaciones y seguimientos emitidos en la presente vigencia, identificaron las siguientes necesidades de fortalecimiento por parte de los servidores y colaboradores del DNP al interior de las áreas:

- Sistema de Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- Sistema de Gestión Ambiental -SGA y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST
- Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude
- Planificación y Presupuesto
- Talento Humano

Mesa de trabajo con la OAP

Igualmente, la Oficina Asesora de Planeación en mesa de trabajo identificó las siguientes necesidades de capacitación para los servidores del DNP de manera transversal:

- Gestión del conocimiento e innovación.
- Visual thinking o pensamiento visual.
- Habilidades de Comunicación o de Oratoria.
- Lenguaje Claro y comunicación asertiva.
- Comunicación estratégica para proyectos.
- Microsoft Power BI y Análisis de Datos.
- Técnicas y/o herramientas de Creatividad e Innovación como: Brainstorming; Design thinking; Design Sprint; Lean Startup; Mapas mentales; Business model canvas; Gamificación; Vigilancia tecnológica y Prototipado.
- Uso y ventajas de las diversas herramientas del paquete de Microsoft 365.
- Uso de herramientas de la inteligencia artificial.
- Prospectiva Estratégica.
- Metodología Ágiles para proyectos e iniciativas.

Igualmente, con el fin de realizar actividades de formación que permitan transferir el conocimiento a los servidores que se vinculan a la entidad, la OAP plantea las siguientes necesidades de capacitación:

- Construcción de documentos de empalme.
- Documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas.
- Mecanismos de transferencia de conocimiento (inducción y reinducción, entrenamiento de puesto, proceso de retiro).

Mesa de trabajo con SintraDNP (Acuerdo Sindical y sugerencias de esta agremiación)

Para la presente vigencia, nuevamente queda establecido en cumplimiento del acuerdo

sindical, que la Entidad a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano incluirá de manera explícita en el Plan Institucional de Capacitación – PIC de cada vigencia, la realización o continuación de los cursos de inglés, de manera grupal o individual, y se gestionará la posibilidad de que los convenios incluyan la extensión de descuentos o beneficios a su núcleo familiar.

Así mismo, La Subdirección de Gestión del Talento Humano, se compromete a realizar una acción comunicativa para la fase de observaciones y publicación definitiva de los planes de Capacitación y Bienestar e Incentivos. Así mismo, se informará oficialmente al Sindicato SINTRADNP, sobre las referidas etapas.

Igualmente, y adicional a los temas que se encuentran establecidos en el cumplimiento del Acuerdo Sindical, en mesa de trabajo adelantada con varios miembros de SintraDNP, se aportaron las siguientes temáticas:

- Formación en juntas directivas + líderes
- Liderazgo + ser buen líder
- CPACA + métodos de negociación + alternativas de solución de conflictos
- Diplomado en derecho disciplinario
- Contratación - proceso contractual + énfasis contratación estatal
- Ofimática y redacción + presentaciones ejecutivas
- Técnicas de comunicación efectiva y ágil
- Herramientas de trabajo en equipo + liderazgo
- Herramientas gerenciales
- Consulta previa consultados y consultantes.
- Financiera - Excel 3 niveles
- Catálogo presupuestal y presupuesto tributario

FURAG

- Actividades de formación que permitan transferir el conocimiento a los servidores que se vinculan a la entidad.
- Incorporar la evaluación del desempeño de los servidores públicos como actividad de la planeación del talento humano: Se incluyeron las recomendaciones allegadas por el Grupo de Gestión de Personal sobre los temas de capacitación que se deben tener en cuenta en la construcción del PIC, teniendo en cuenta la consolidación de las capacitaciones solicitadas por los servidores en las diferentes Evaluaciones de Desempeño Laboral.

- Proceso de Reínducción donde se actualice acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Encuesta de satisfacción

Como parte del diagnóstico también se aplicó la encuesta de satisfacción de cada curso de la vigencia 2024 a los funcionarios de la entidad que participaron en los diferentes eventos ejecutados, arrojando los siguientes resultados que se tendrán en cuenta como estrategia para mejorar los eventos de formación previstos para la presente vigencia:

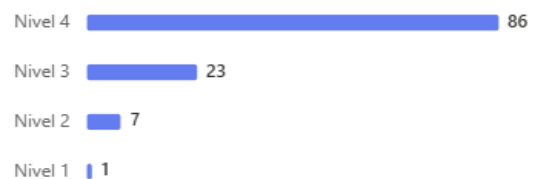
Se recibieron 116 respuestas de las cuales se puede deducir que los servidores quedaron satisfechos con los eventos de formación ofrecidos tanto en los objetivos trazados como en su contenido.

En un promedio de 1 a 4 la calificación para las siguientes preguntas fue:

¿Cómo califica el dominio del tema por parte del facilitador y la metodología empleada por este?



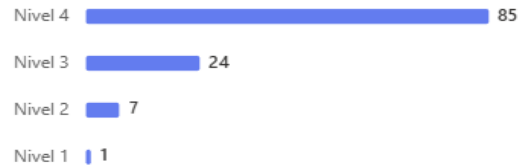
¿Cuál es su nivel de satisfacción personal con el evento de formación?



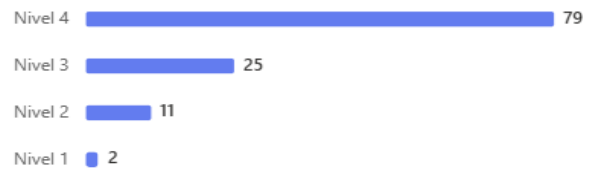


Departamento
Nacional de Planeación

¿Considera que se logro el objetivo de aprendizaje del evento de formación?



¿Cómo califica la organización general del evento y su duración?



Capacitaciones Pendientes 2024

NTC 37001 de 2016 Sistema de Gestión Antisoborno

Office Intermedio y avanzado

Excel Avanzado

Storytelling y liderazgo para Directivos y Coordinadores

Reconocimiento de las prestaciones económicas (Incapacidades, licencias)

Juntas Directivas y Gobierno Corporativo

Inglés

6. SOCIALIZACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia se publicó en la página web de la Entidad con el fin de recibir observaciones de la ciudadanía, funcionarios del DNP y de la organización sindical.

7. APOYO INTERINSTITUCIONAL

Dado que los recursos asignados para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación están destinados a beneficiar a los servidores públicos del DNP y de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente que no permite ser extensivos a los contratistas, pero conscientes de la importancia de estos últimos en el cumplimiento de los objetivos institucionales, la Subdirección de Talento Humano, articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo de Planeación (DNP), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Cámara de Comercio de Bogotá para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad. Al igual que con otras entidades gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas.

8. PROPUESTA DE RUTA DE FORMACIÓN

8.1 Temáticas Generales

Al analizar las temáticas más solicitadas por las distintas direcciones, se pueden identificar varias áreas clave de formación, unificando las temáticas solicitadas y mencionadas a lo largo de este documento:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

La paz esencia del Gobierno
Construcción de paz
Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Sistema de Gestión Ambiental -SGA
Esquemas asociativos territoriales
Cooperación Técnica Territorial
Prospectiva enfocada en promover la transformación regional con enfoque del territorio
Capacitación en consulta previa
Avances y proceso de Reforma Agraria
Implementación del Catastro Multipropósito
Catálogo de Cualificaciones de Catastro Multipropósito

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Conciencia de las desigualdades
Acoso laboral y acoso sexual
Respeto por la diversidad

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Diplomado en Transformación Digital y Cibercultura
Análisis de Datos y Gestión de la Información
Tecnologías emergentes aplicada a la Gestión Pública (Inteligencia Artificial)
Gestión de Proyectos y Metodologías Ágiles
Innovación, Evaluación de Proyectos Digitales, Estrategia Organizacional
Herramientas Digitales
Ciberseguridad
Orfeo
Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Transparencia e Integridad
Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude
Derecho Disciplinario
Prevención de daño antijurídico

Eje 6: Habilidades y Competencias

Diplomado en Habilidades y Competencias
Planificación y Presupuesto
Sistema de Gestión Documental
Relacionamiento con la ciudadanía
Habilidades de Comunicación y Gestión del Conocimiento
Contratación Estatal
Talento Humano
SECOP II
Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística
Construcción de documentos de empalme.
Documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas.
Inglés
Voceros
Storytelling y liderazgo para Directivos y Coordinadores
Reconocimiento de las prestaciones económicas (Incapacidades, licencias)
Juntas Directivas y Gobierno Corporativo
Fortalecer la Formación en Gestión de Proyectos

- Para las temáticas anteriores se deja abierta la posibilidad de unificarlas con el fin de realizar cursos de mayor intensidad horaria.
- El PIC 2025, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación que puedan llegar a surgir, así como las estrategias de capacitación que se utilicen para formar a los servidores.
- Se tendrán en cuenta las capacitaciones individuales

8.2 Proyecto de Aprendizaje en Equipo

A través del diagnóstico realizado, se formula el proyecto de aprendizaje en equipo, el cual tiene como objetivo “Fortalecer la Formación en Gestión de Proyectos.”, con el fin de apuntar al fortalecimiento de la parte misional del Departamento Nacional de Planeación.

Justificación: El 55% de los equipos vinculados a la contratación pública expresó la necesidad de fortalecer sus conocimientos en estos temas. Esto es especialmente relevante en un contexto de proyectos financiados por el sector público, que requieren una gestión efectiva de recursos.

Acción sugerida: Ofrecer un curso sobre gestión de proyectos, con énfasis en el ciclo completo de los mismos.

Objetivo general del PAE:

Capacitar a los equipos en Gestión de Proyectos, con un enfoque en la gestión de recursos y la formulación de proyectos financiados.

Objetivos de aprendizaje:

Fortalecer conocimientos y competencias del grupo de funcionarios que en el ejercicio de sus funciones están involucrados con el tema de Gestión de Proyectos.

Metodología de Desarrollo: Curso

Tiempo Estimado para el Desarrollo: 40 horas

Evaluación: Asistencia 100%

8.3 Programa de Inducción

El programa de inducción del Departamento Nacional de Planeación tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica y objetivos de las diferentes áreas.

De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

Inducción Institucional

Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la Entidad. Este tipo de inducción será

impartida a todos los empleados de planta que ingresan al Departamento Nacional de Planeación.

Responsables

Las actividades de inducción serán organizadas y ejecutadas por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de esta Entidad.

Condiciones Generales:

Para realizar este proceso, la entidad diseño y virtualizo un curso de autoformación denominado Inducción al Departamento Nacional de Planeación el cual se encuentra alojado en la plataforma Escuela Virtual DNP, ingresando mediante el siguiente vínculo: <https://escuelavirtual.dnp.gov.co>.

El curso está disponible 24/7 y se puede acceder desde cualquier dispositivo.

Los funcionarios que ingresen a la entidad deberán realizar el curso virtual de inducción al DNP y el curso de Inducción de Seguridad y Salud en el trabajo.

El programa de inducción debe realizarse dentro del mes siguiente a la fecha de ingreso del empleado público a la Entidad y será impartido dentro del horario laboral establecido, con dedicación exclusiva para tal fin.

En los programas de inducción, participarán los servidores públicos que ingresen con nombramiento en período de prueba, en planta temporal, en provisionalidad o con nombramiento ordinario para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

8.4 Reinducción Institucional

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

Para la vigencia 2024 se realizó a todos los funcionarios del Departamento Nacional de Planeación el proceso de reinducción, sin embargo, para la vigencia 2025 se realizará un nuevo proceso de reinducción de manera virtual donde se hará énfasis en el tema de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa, el cual será socializado a través de una capacitación.

8.5 Entrenamiento En El Puesto De Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

Para el desarrollo de esta actividad el DNP creó el formato F-TH-35 Entrenamiento al puesto de trabajo, como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de un profesional del Grupo de Desarrollo Humano que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata. El término para realizar el proceso es de 30 días hábiles.

9.RECURSOS

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia fiscal 2025, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano cuenta con un presupuesto asignado de Setecientos cuarenta y cuatro millones quinientos noventa y ocho mil quinientos treinta y siete pesos M/Cte (\$744.598.537) con cargo a los siguientes rubros:

RECURSOS	RUBRO	NOMBRE DE RUBRO	VALOR TOTAL ESTIMADO
PGN	A-02-02-02-009-002	SERVICIOS DE EDUCACIÓN	\$ 504.598.537
SGR	A-02-02-02-009-002-09	OTROS TIPOS DE EDUCACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO EDUCATIVO	\$ 240.000.000
TOTAL			\$744.598.537

Vale destacar que también se buscará apoyos de otras entidades y organizaciones no gubernamentales, que sin contraprestación alguna ofrece cursos y capacitaciones que ayudan al cumplimiento del PIC tal como se menciona en el apartado anterior de alianzas, convenios y apoyos.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación podrá estar apalancado desde el Programa de Bienestar y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en caso de ser requerido.

Igualmente, se preverá tener en cuenta desde los recursos asignados, en caso de requerirse, adelantar capacitaciones a demanda individual de alta importancia que sean requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, previa solicitud de la alta dirección y de los Subdirectores Generales o de la Secretaria General.

10. CONSIDERACIONES GENERALES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos vinculados con derechos de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción del DNP.

Los servidores públicos designados para participar en los diferentes de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
2. Los jefes de las Dependencias (Director de Departamento, Secretaria General, Jefe

de oficina, Jefe de Oficina Asesora, Subdirectores y Directores Técnicos), deben facilitar la asistencia de los servidores públicos a su cargo designados a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.

3. Cuando el servidor público sea designado o se inscriba voluntariamente debe asistir obligatoriamente al evento de capacitación en el horario que se programe.
4. Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
5. Cuando el servidor público que haya sido designado o se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación dentro del Plan Institucional de Capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria o se retire de la entidad, deberá rembolsar al Departamento Nacional de Planeación el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor. (Artículo 2.2.19.6.2 Cumplimiento de los deberes de capacitación; Decreto 1083 de 2015).
6. Se podrán incluir capacitaciones que no se hayan identificado desde el diagnóstico, con el fin de atender los requerimientos que se reporten en el transcurso de la vigencia, siempre y cuando se cuente con disponibilidad de recursos.

11 CRONOGRAMA

**Departamento
Nacional de Planeación**

EJE	N° Temática	TEMÁTICA	CONTENIDO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (Eje 3)	1	La paz esencia del Gobierno	Paz sostenible												
	2	Construcción de paz	Gobernanza activa												
	3	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	Formalización laboral, mayor presencia institucional en municipios, profundización de la meritocracia y rediseño institucional												
Territorio, Vida y Ambiente (Eje 2)	4	Sistema de Gestión Ambiental -SGA	Implementación de estrategias sostenibles en proyectos públicos y cómo la digitalización puede contribuir a la sostenibilidad. Aplicación de políticas de operación del SGA que involucren a todos los servidores y colaboradores del DNP.												
	5	Esquemas asociativos territoriales	Reglamentación en Ordenamiento Territorial y Fortalecimiento de la asociatividad Territorial.												
	6	Cooperación Técnica Territorial	Acompañamiento Catastro Multipropósito, Sistema de Administración del Territorio (SAT) y elaboración de planes estratégicos. Participación y construcción colectiva (acción sin daño)												
	7	Prospectiva enfocada en promover la transformación regional con enfoque del territorio.	Por definir con la Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial - DODT												
	8	Capacitación en consulta previa	Por definir con la Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial - DODT y el Ministerio del Interior												
	9	Avances y proceso de Reforma Agraria	Por definir con la Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial - DODT y la Agencia Nacional de Tierras												
	10	Implementación del Catastro Multipropósito	Por definir con la Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial - DODT y el IGAC												
	11	Catálogo de Cualificaciones de Catastro Multipropósito	Socialización de los avances del Catálogo de Cualificaciones de Catastro Multipropósito												
Mujeres, Inclusión y Diversidad (Eje 3)	12	Conciencia de las desigualdades	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.												
	13	Acoso laboral y acoso sexual	Prevención de acoso laboral y acoso sexual												
	14	Respeto por la diversidad	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.												
Transformación Digital y Cibercultura (Eje 4)	15	Diplomado en Transformación Digital y Cibercultura:	Contexto digital, ciberseguridad, y adopción de nuevas tecnologías emergentes aplicadas en la gestión pública (Python, R, ArcGIS)												
	16	Análisis de Datos y Gestión de la Información	Herramientas de análisis y visualización de datos... Uso de datos para la toma de decisiones, herramientas de análisis de datos y visualización de datos y gestión de la información pública												
	17	Tecnologías emergentes aplicada a la Gestión Pública (Inteligencia Artificial)	Aplicaciones de IA en la toma de decisiones, análisis predictivo y modelado de datos para la planificación estratégica. Uso de herramientas digitales como Big Data y Automatización, Copilot, Power Automate y herramientas colaborativas para optimizar procesos y tareas diarias.												
	18	Gestión de Proyectos y Metodologías Ágiles	Introducción a las metodologías ágiles, gestión de proyectos de alto impacto, seguimiento y evaluación. Gestión de proyectos, con énfasis en el ciclo completo de los mismos. Técnicas de productividad, uso de herramientas de gestión de proyectos (como Trello o Asana) y estrategias de delegación efectiva. Design thinking, Gestión del tiempo y delegación.												
	19	Innovación, Evaluación de Proyectos Digitales, Estrategia Organizacional	Métodos innovadores para la evaluación de proyectos y el impacto de la digitalización en la gestión pública. Gestión de conocimiento y Metodologías de Innovación. Técnicas y/o herramientas de Creatividad e Innovación como: Brainstorming; Design thinking; Design Sprint; Lean Startup; Mapas mentales; Business model canvas; Gamificación; Vigilancia tecnológica y Prototipado.												
	20	Herramientas Digitales	Microsoft 365, Office Intermedio y/o Avanzado, Excel Avanzado												
	21	Ciberseguridad	Estrategias de protección de datos, seguridad en plataformas digitales y manejo de incidentes cibernéticos en el ámbito público.												
	22	Orfeo	Riesgos de seguridad de la información y controles. Actualización en normatividad relacionada con la gestión de TIC y seguridad de la información para administradores funcionales de los sistemas de información del DNP												
	23	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Valores éticos, integridad institucional												
	Probidad, Ética e Identidad de lo Público (Eje 5)	24	Transparencia e Integridad	Identificación y análisis de riesgos de soborno, corrupción y fraude articulado con la actualización frente al Decreto 1122 de 2024 en el marco del programa de Transparencia aplicado a los procesos y procedimientos implementados en el DNP											
25		Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude	Análisis, identificación y monitoreo de riesgos en procesos contractuales												
26		Derecho Disciplinario	Análisis, identificación y monitoreo de riesgos en proyectos de inversión pública												
27		Prevención de daño antijurídico	Normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Supervisión de contratos												
28		Diplomado en Habilidades y Competencias	Posibles temáticas: Comunicación efectiva, toma de decisiones, bajo presión, liderazgo colaborativo, gestión de equipos ágiles y trabajo colaborativo, redacción técnica y presentaciones efectivas. Fomentar el liderazgo efectivo y la gestión de equipos multidisciplinares, con énfasis en habilidades de resolución de conflictos, delegación de tareas y toma de decisiones.												
Habilidades y Competencias (Eje 6)	29	Planificación y Presupuesto	Planificación, ejecución, monitoreo y seguimiento a la gestión presupuestal y su articulación con la planeación estratégica orientada a resultados. Planificación y gestión del cambio												
	30	Sistema de Gestión Documental	Análisis de causas y formulación de Acciones Preventivas, correctivas y de mejora												
	31	Relacionamiento con la ciudadanía	Formulación de proyectos de inversión MGA. Seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión en la Plataforma integrada de Inversión Pública PIP. Herramientas financieras, Catálogo presupuestal y presupuesto tributario.												
	32	Habilidades de Comunicación y Gestión del Conocimiento	Inducción para el conocimiento y actualización de la Función y política archivística en Colombia estructurado a través del Acuerdo 001 de 2024. Aplicación de las políticas de operación en el DNP para el ciclo de vida del documento y gestión de registros; Documentación electrónica, data, meta data y bigdata en el marco del ciclo de vida del documento, conceptos, características y diferencias frente al documento digital y registros.												
	33	Contratación Estatal	Temáticas por definir con el área												
	34	Talento Humano	Comunicación efectiva tanto escrita como verbal, Gestión del conocimiento a través de plataformas digitales de colaboración, lenguaje claro. Normativas de contratación pública y la legislación vigente. Proceso contractual.												
	35	SECOPII	Implementación y aplicación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública: Gerencia 4.0												
	36	Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística	Aplicación de la normatividad de carrera administrativa para vinculación y retiro de servidores.												
	37	Construcción de documentos de empalme.	Uso de la plataforma												
	38	Documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas.	Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística (DANE)												
39	Inglés	Construcción de documentos de empalme.													
40	Voces	Documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas.													
41	Storytelling y liderazgo para Directivos y Coordinadores	Según niveles clasificatorios servidores													
42	Reconocimiento de las prestaciones económicas (Incapacidades, licencias)	Por definir													
43	Juntas Directivas y Gobierno Corporativo	Storytelling con datos (Visualización y Storytelling) para la realización de presentaciones gerenciales de alto impacto													
44	Fortalecer la Formación en Gestión de Proyectos	Seguridad social integral													
		Juntas Directivas y Gobierno Corporativo	Formación en juntas directivas, formación de líderes												
		Fortalecer la Formación en Gestión de Proyectos	Procedimiento para el desarrollo de proyectos de inversión a través de plataformas de formulación, seguimiento y evaluación de los riesgos orientado a POT y EAT. Gestión de proyectos de la función pública y de la Gestión social. Proyectos de inversión metodología MGA y sistemas de seguimiento												

Dirección: Calle 26 # 13 - 19 Bogotá, D.C., Colombia

www.dnp.gov.co

Conmutador: 601 3815000

Página 26 de 27

Línea gratuita: PBX 381 5000

Las fechas allí establecidas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación.

Tipo Indicador	de	Nombre Indicador	del	Definición	Fórmula
Eficacia		Abordaje de las temáticas		Mide el porcentaje de temáticas ejecutadas	$(\text{Temas Ejecutados} / \text{temas proyectados}) * 100$
Efectividad		Apropiación de conocimiento		Grado de apropiación del conocimiento	Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada a los participantes

Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo de Desarrollo Humano

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2024-01-30	Creación Documento
2	2025-01-30	Actualización Vigencia 2025