

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENERO 2026 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 comprometido 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 y que a su vez los dirija a ser Servidores Públicos 4.0, atendiendo a la definición establecida por el DAFP, la CNSC y la ESAP en el 2021 y que definen al servidor como *“aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.”*

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 vinculación, 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 Secretaria General da a conocer el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2026, 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 2026 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.

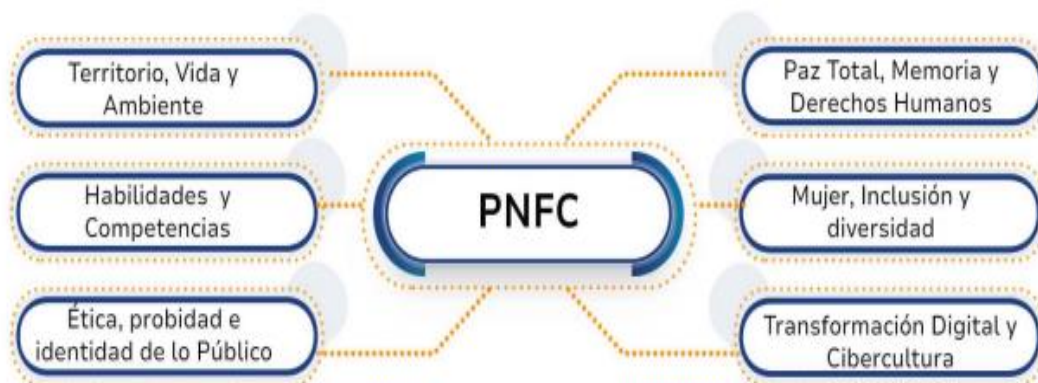
4.3 Sistema Integrado de Gestión - Rutas de Valor MIPG

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:



Plan Nacional De Formación 2023 - 2030

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 y sobre la carrera administrativa.

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 un formulario enviado de forma masiva a los funcionarios del DNP mediante correo electrónico, complementados con mesas de trabajo adelantadas los días 21 y 22 de octubre de acuerdo con la citación realizada mediante memorando 20256530231653 de fecha 15 de octubre de 2025, y donde se distribuyeron las diferentes dependencias de la Entidad de la siguiente manera:

1. Grupo 1: Liderazgo Estratégico y de Soporte Transversal

Dirección General (DG)
Secretaría General (SG)
Oficina Asesora de Planeación (OAP)
Oficina Asesora Jurídica (OAJ)
Oficina de Control Interno (OCI)

2. Grupo 2: Líderes de Macroprocesos

Subgrupo 1: Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional (SGPDN) junto con sus Direcciones y Subdirecciones Técnicas
Subgrupo 2: Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación (SGISE) junto con sus Direcciones y Subdirecciones Técnicas
Subgrupo 3: Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial (SGDDT) junto con sus Direcciones y Subdirecciones Técnicas
Subgrupo 4: Subdirección General del Sistema General de Regalías (SGSGR) junto con sus Direcciones y Subdirecciones Técnicas menos la Dirección Corporativa.

3. Grupo 3: Unidades de Soporte Administrativo y Corporativo

Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC)
Oficina de Tecnología y Sistemas de Información (OTSI)
Dirección Corporativa (DC)
Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID)
Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH)

Subdirección Financiera (SF)

Subdirección Administrativa y Relacionamiento con la Ciudadanía (SARC)

Subdirección de Contratación (SCT)

4. Grupo 4: Oficina de Control Interno (Evaluación dependencias)

5. Grupo 5: SintraDNP y SerDNP (Acuerdo Sindical con SintraDNP y sugerencias de los dos Sindicatos)

Igualmente, se solicitó mediante correo electrónico enviado el día 28 de octubre de 2025 a todas las dependencias del DNP, las necesidades de capacitación que no hubieran registrado o manifestado en las mesas de trabajo realizadas, así como aquellas que consideraran debían conocer los servidores y colaboradores de la entidad y que podían ser impartidas desde sus dependencias

Otros:

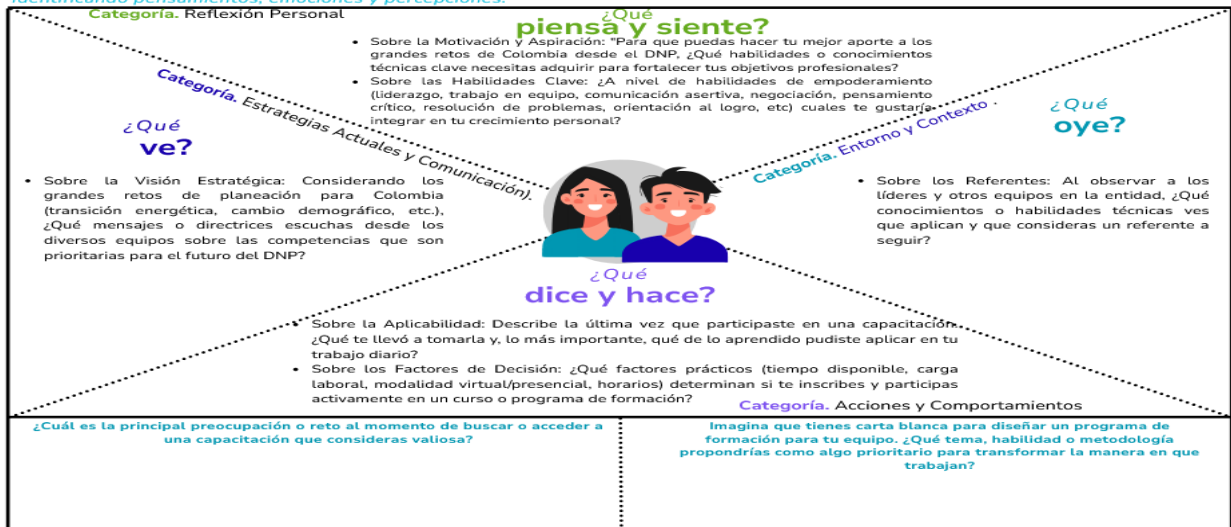
- ❖ De la misma manera se tuvo en cuenta los Lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030 y la Guía para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), así como la Normatividad vigente y las Capacitaciones que no se realizaron con el contrato **DNP-1026-2025 SGR-211-2025**
- ❖ FURAG (Transferencia de conocimiento, EDL, Reinducción)

5.1 Análisis instrumentos de recolección de información

La estructura de los instrumentos de recolección de información se desarrolló desde el siguiente mapa de empatía para identificar las percepciones, necesidades y requerimientos de los funcionarios del DNP:

Mapa de empatía

Identificando pensamientos, emociones y percepciones.





Esta recolección generó aportes valiosos para la alineación estratégica de los programas de formación.

Consolidación de Temáticas y Habilidades Transversales (PIC 2026).

Categoría	Temáticas y Habilidades Prioritarias
Transformación Digital e Innovación	Inteligencia Artificial (IA): Aplicada a la gestión pública, automatización, análisis de datos, y elaboración de contenidos.
Analítica de Datos y Herramientas	Análisis de Datos, Big Data, y Visualización: Énfasis en Power BI (Intermedio y Avanzado), ArcGIS/Sistemas de Información Geográfica, Python, y R Studio. Excel Avanzado.
Habilidades de Gestión y Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo (Estratégico, Colaborativo, Adaptativo). • Trabajo en Equipo. • Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas
Comunicación Estratégica	Comunicación Asertiva, Oratoria, y Vocería Estratégica (esencial para la articulación interinstitucional y la transferencia de conocimiento técnico)
Planeación y Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación Estratégica y Prospectiva. • Formulación, Gestión y Evaluación de Proyectos de Inversión (MGA/SUIP/PIIP). • Políticas Públicas con Enfoque Territorial/Diferencial.
Legal y Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación Estatal (incluyendo el régimen disciplinario). • Gestión Documental y normas archivísticas. • Actualización Tributaria y Presupuestal.
Retos Operacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Logística y Horarios: Programar cursos a lo largo del año (no concentrados al final), • Sesiones de máximo dos horas. • Flexibilidad horaria (modalidad virtual o híbrida preferida). • Es fundamental que el DNP garantice el tiempo disponible y la concertación con los directivos.

La alta demanda de capacitación en Inteligencia Artificial y Analítica de Datos sugiere una necesidad de transformación tecnológica acelerada en la entidad. Al mismo tiempo, la recurrencia de habilidades blandas como Liderazgo y Comunicación Asertiva subraya que la

efectividad técnica del DNP depende de la capacidad de articulación, negociación y transferencia de conocimiento hacia los territorios y otros actores interinstitucionales.

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 Oficina de Control Interno - Evaluación a la Gestión por Dependencias

Como aporte a la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2026 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:

- Desconocimiento en Analítica de Datos
- Debilidades en el seguimiento al Presupuesto Público inversión y funcionamiento (traslados presupuestales) (reservas presupuestales - reservas inducidas)
- Debilidades de alineación entre el sistema integrado de gestión (procedimientos) y la planeación institucional.
- Debilidades en la gestión de cajas menores y legalización de viáticos y comisiones
- Debilidades en la aplicación de los criterios de estructuración de los planes de acción (Planeación Institucional).
- Manejo de la plataforma SECOP para subir por primera vez y actualizar (modificaciones) las necesidades en los planes de adquisiciones en el SECOP (Comunicación e instrucciones para modificaciones del Plan de adquisiciones de Bienes y Servicios).
- Monitoreo y seguimiento al presupuesto bienal del SGR.
- Acuerdos de Gestión - Debilidades frente al conocimiento de la formulación y seguimiento de acuerdos de gestión frente a los compromisos de los pilares Productividad Social (proyecto de innovación), Integridad etc.

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

Para la presente vigencia, se citó a las agremiaciones sindicales a una mesa de trabajo el día 22 de octubre de 2025, mediante memorando 20256530231653 de fecha 15 de octubre de

2025 para hacer un acercamiento a las necesidades de capacitación que ellos considerarán se debían tener en cuenta e igualmente, se invitó a realizar una ampliación de estas mediante correo electrónico enviado el martes 28 de octubre de la presente vigencia.

En ese orden de ideas, solicitaron formación en temas de carrera pública y mecanismos de reclamación para la resolución de conflictos dentro del DNP, así como Capacitación sobre el sindicato, en temas de conformación, parámetros de negociación, objeto de las organizaciones sindicales, estructuración de los acuerdos sindicales y Habilidades relacionadas con el pensamiento analítico.

Por otro lado, nuevamente queda establecido en cumplimiento del acuerdo sindical celebrado entre el DNP y SintraDNP, 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.

Igualmente, se adelantará un curso que brinde herramientas a los servidores públicos en la participación de los concursos que realicen las entidades públicas en el marco de los “Concursos de méritos”.

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.

Aspectos del PIC 2024 que han Impactado en los funcionarios

Igualmente, para el Plan Institucional de Capacitación se tuvo en cuenta el informe de la evaluación de impacto que se adelantó con los servidores que participaron en los cursos que tuvieron costo, resaltando las siguientes respuestas:

La afirmación *“Contribuido a mi desarrollo personal y profesional”* recibió la mayoría de las respuestas, lo que genera un nivel más alto de impacto, lo que indica que las actividades formativas no solo han sido pertinentes, sino también transformadoras, generando un sentido de crecimiento que va más allá de lo técnico. Por otro lado, la afirmación *“Contribuido al desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades”*, también muestra una alta concentración en el nivel 4, evidenciando que los contenidos ofrecidos fueron relevantes, actualizados y útiles para los desafíos actuales del DNP.

“Permitido aplicar los conocimientos a mi puesto de trabajo” refleja que los aprendizajes adquiridos no se quedaron en el plano teórico, sino que también fueron parte de la práctica cotidiana, lo cual demuestra que las temáticas manejadas en el PIC 2024, se encuentran alineadas a las necesidades reales de los funcionarios. A su vez, la afirmación *“Tener mejor desempeño en mi cargo”* confirma que los participantes perciben una mejora en su rendimiento laboral, y vincula el Programa Interno de Capacitación a indicadores de productividad y cumplimiento de metas.

Finalmente, la afirmación *“Mejorar los resultados de equipo e individuales a través de la aplicación de nuevos conceptos y habilidades”* muestra que el programa también ha tenido efectos positivos en la dinámica grupal, ya que estos aprendizajes están siendo compartidos, replicados y utilizados para mejorar procesos colaborativos.

Gráfico 3 – Aspectos que han impactado en el desarrollo humano de los funcionarios



Informe evaluación de impacto capacitación 2024 DNP

Encuesta de Satisfacción PIC 2025

Como parte del diagnóstico también se aplicó la encuesta de satisfacción a cada curso que se realizó con la Fundación Universitaria Los Libertadores para la vigencia 2025 y que fue contestada por los funcionarios de la entidad que participaron en los diferentes eventos de formación, arrojando respuestas en su mayoría buenas o excelentes, de las cuales se puede deducir que los servidores quedaron satisfechos tanto en los objetivos trazados como en su contenido, realizando recomendaciones centradas en los horarios, la experiencia práctica de

los docentes en el sector público y búsqueda de estrategias que garanticen que el servidor pueda inscribirse y asistir a los diferentes cursos dedicando el tiempo requerido para estos. Respuestas que se tendrán en cuenta como estrategia para mejorar los eventos de formación previstos para la vigencia 2026.

Capacitaciones Pendientes 2025

Innovación, Evaluación de Proyectos Digitales, Estrategia Organizacional.

6. SOCIALIZACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia se socializó con la Comisión de personal en reunión celebrada el día 12 de diciembre de 2025. Igualmente, se solicitó a las agremiaciones sindicales sus aportes o necesidades de capacitación que considerarán necesario reportar como se mencionó en el apartado “**Mesa de trabajo con SintraDNP y SerDNP (Acuerdo Sindical y sugerencias de esta agremiación)**”.

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 Comisión del Servicio Civil 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

Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas Públicas.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Prospectiva y desarrollo Nacional
Inversiones, Seguimiento y Evaluación
Descentralización y Desarrollo Territorial
Sistema General de Regalías

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Planificación de proyectos con perspectiva de género
Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
Pensamiento crítico y estratégico

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Transformación Digital e Innovación
Analítica de Datos y Herramientas
Seguridad informática y ciberseguridad
Protección de datos personales

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Transparencia e Integridad
Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude
Actualización en Derecho Disciplinario
Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses
Prevención de daño antijurídico
Contratación Estatal
Presupuesto Público inversión y funcionamiento

Eje 6: Habilidades y Competencias

Habilidades de Gestión y Liderazgo
Comunicación Estratégica
Gestión Documental y normas archivísticas
Sensibilizaciones del componente de Gestión Documental
Sensibilización en el Sistema Integrado de Conservación – SIC
NTC-ISO 30301:2019 - Información y documentación. Sistemas de gestión de registros

GTC-ISO-TR 26122:2014 - Información y documentación. Análisis de procesos de trabajo para registros

Actualización Tributaria y Presupuestal

Marco normativo vigente y metodologías de evaluación de la gestión.

Construcción planes de acción y Sistema Integrado de Gestión de calidad

Relacionamiento con la ciudadanía

Inglés

Secop II

Orfeo

Sisgestion

Auditoría Forense

Ley 2013 De 2019 (Sólo Directivos)

Preparación Concursos de méritos

Asociatividad y Organizaciones Sindicales

- Para las temáticas anteriores se deja abierta la posibilidad de unificarlas con el fin de poderlas abordar en cursos de mayor intensidad horaria.
- El PIC 2026, 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 solicitudes de capacitación individual, según priorización de recursos y relevancia institucional.

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 la “Transformación digital e Innovación” aplicada a la gestión pública.

Justificación: La alta demanda de capacitación en Inteligencia Artificial y Analítica de Datos sugiere una necesidad de transformación tecnológica acelerada en la entidad.

Acción sugerida: Ofrecer un curso sobre Transformación digital e Innovación, aplicada a la gestión pública, automatización, análisis de datos, y elaboración de contenidos, con el fin de apuntar al fortalecimiento de la parte misional del Departamento Nacional de Planeación.

Objetivo general del PAE:

Capacitar a los equipos en Innovación y tecnología en las políticas públicas sirve para mejorar la forma en que el Estado diseña, implementa y evalúa soluciones para la sociedad. Su incorporación fortalece la eficiencia, la transparencia y la capacidad del sector público para responder a los desafíos actuales.

Objetivos de aprendizaje:

Fortalecer conocimientos y competencias del grupo de funcionarios que en el ejercicio de sus funciones deban analizar grandes volúmenes de datos para identificar patrones, tendencias y desigualdades que no son fácilmente visibles para los analistas tradicionales.

Metodología de Desarrollo: Curso

Tiempo Estimado para el Desarrollo: Mínimo 80 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, el curso de Transparencia e Integridad y el curso de Inducción de Seguridad y

Salud en el trabajo. Igualmente, los servidores que ingresen en el nivel directivo deberán realizar los cursos establecidos en el DAFP sobre Gerencia Pública.

El programa de inducción 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).

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 del jefe inmediato quien 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 2026, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano cuenta con un presupuesto asignado de Cuatrocientos noventa y siete millones doscientos mil pesos M/Cte (\$497.200.000) con cargo a los siguientes rubros:

RECURSOS	RUBRO	NOMBRE DE RUBRO	VALOR TOTAL ESTIMADO
PGN	A-02-02-02-009-002	SERVICIOS DE EDUCACIÓN	\$ 250.000.000
SGR	A-02-02-02-009-002-09	OTROS TIPOS DE EDUCACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO EDUCATIVO	\$ 247.200.000
TOTAL			\$497.200.000

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.
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

EJE	N°	TEMÁTICA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (Eje 1)	1	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas			1									
	2	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública						1						
	3	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas									1			
Territorio, Vida	4	Prospectiva y desarrollo Nacional				1								



Departamento
Nacional de Planeación

y Ambiente (Eje 2)	5	Inversiones, Seguimiento y Evaluación			1										
	6	Descentralización y Desarrollo Territorial					1								
	7	Sistema General de Regalías				1									
Mujeres, Inclusión y Diversidad (Eje 3)	8	Planificación de proyectos con perspectiva de género				1									
	9	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.						1							
	10	Pensamiento crítico y estratégico								1					
Transformación Digital y Cibercultura (Eje 4)	11	Transformación Digital e Innovación						1							
	12	Análítica de Datos y Herramientas									1				
	13	Seguridad informática y ciberseguridad			1										
	14	Protección de datos personales										1			
Probidad, Ética e Identidad de lo Público (Eje 5)	15	Transparencia e Integridad	1					1					1		
	16	Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude									1				
	17	Actualización en Derecho Disciplinario			1										
	18	Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses				1									
	19	Prevención de daño antijurídico				1								1	
	20	Contratación Estatal						1							
Habilidades y Competencias (Eje 6)	21	Habilidades de Gestión y Liderazgo								1					
	22	Comunicación Estratégica										1			
	23	Sensibilizaciones del componente de Gestión Documental							1					1	
	24	Sensibilización en el Sistema Integrado de Conservación – SIC						1							
	25	NTC-ISO 30301:2019 - Información y documentación. Sistemas de gestión de registros				1									
	26	GTC-ISO-TR 26122:2014 - Información y documentación. Análisis de procesos de trabajo para registros										1			
	27	Actualización Tributaria y Presupuestal				1									
	28	Marco normativo vigente y metodologías de evaluación de la gestión.			1										
	29	Construcción planes de acción y Sistema Integrado de Gestión de calidad				1									
	30	Relacionamiento con la ciudadanía						1							
	31	Inglés								1					
	32	Secop II			1							1			
	33	Orfeo			1						1				1
	34	Sisgestion			1						1				1
	35	Auditoría Forense										1			



Departamento
Nacional de Planeación

36	Ley 2013 De 2019 (Sólo Directivos)		1				1				1		
37	Preparación Concursos de méritos				1								
38	Asociatividad y Organizaciones Sindicales							1					
39	Capacitación para comprensión del aporte institucional (FURAG)						1						

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, por lo tanto, este puede ser modificado.

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 de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Fórmula
Eficacia	Abordaje de las temáticas	Mide el porcentaje de temáticas ejecutadas	$(\text{Temas Ejecutados} / \text{temas proyectados}) * 100$

Subdirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2024-01-30	Creación Documento
2	2025-01-30	Actualización Vigencia 2025
3	2025-12-12	Actualización Vigencia 2026