

Publicación digital | Enero, 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Departamento Nacional de Planeación



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN
GRUPO DE DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, COLOMBIA
ENERO, 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Marco Normativo	5
3. Objetivos	7
4. Marco conceptual	8
5. Estructura del PIC	12
6. Socialización	17
7. Apoyo interinstitucional	17
8. Propuesta de ruta de formación	17
9. Recursos	20
10. Consideraciones generales	21
11. Cronograma	22
12. Seguimiento y evaluación	23

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, la formación y la retención de los mejores perfiles, y al mismo tiempo el desarrollo y el 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. Asimismo, 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 la 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 (PIC) 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 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 artículo 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 artículo 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, establece los derechos de todo servidor público. El artículo 37, numeral 3, señala como derecho “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Y el capítulo segundo, artículo 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, la capacitación y el 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, el fortalecimiento de las competencias y las 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

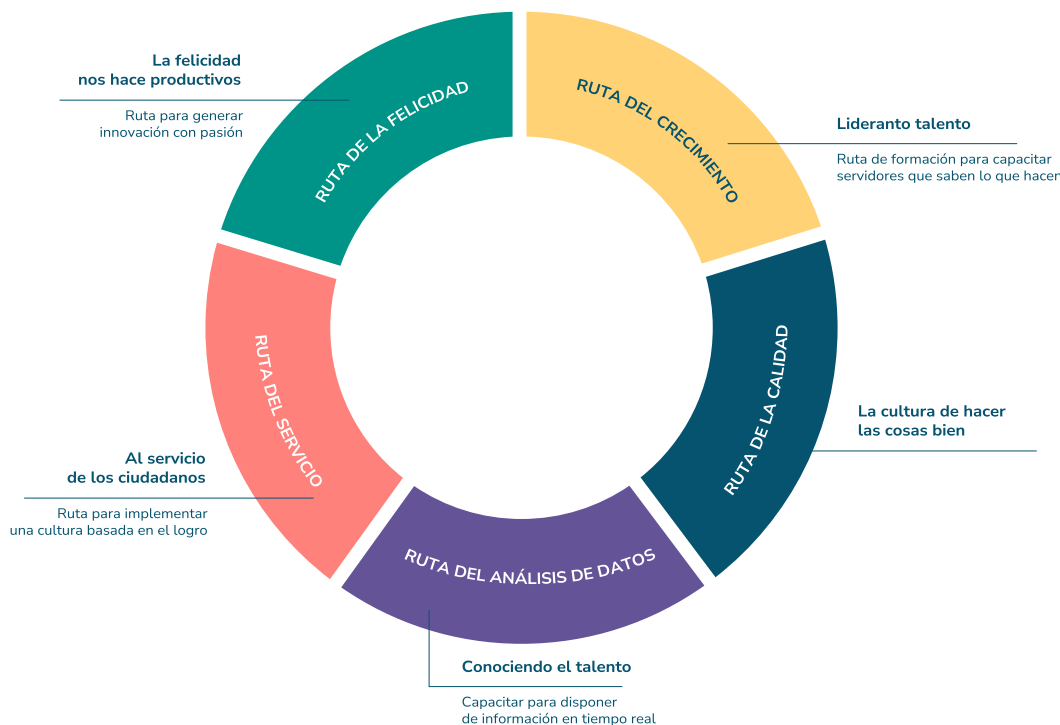
La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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.

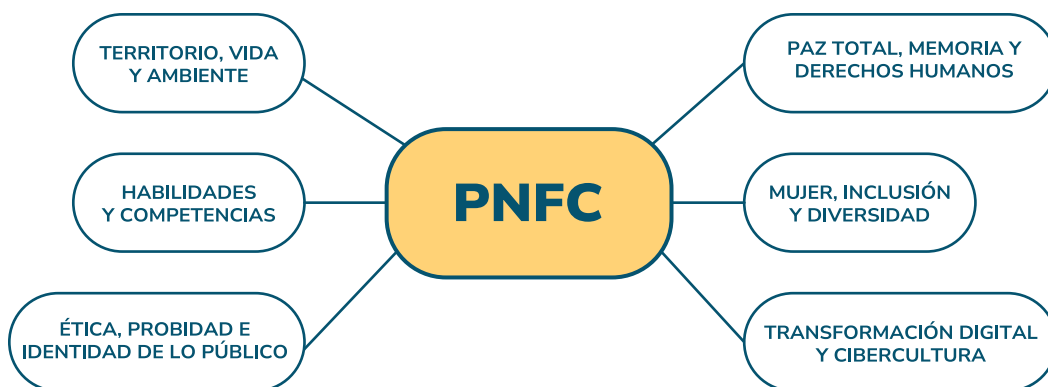
4.3 Sistema Integrado de Gestión - Rutas de Valor MIPG

En el modelo MIPG, como fuente influyente del PIC, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) 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 de 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”.

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 las metas institucionales y potenciando la eficacia operativa.

En ese orden de ideas y con el fin de priorizar los temas de capacitación, se tuvieron 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 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, Secretaría 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). 5.1 Diagnóstico

Capacitaciones que no se realizaron con el contrato DNP-1095-2024 SGR-037-2024.

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 las 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 a 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, se 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.
- Metodologías 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.

Asimismo, 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. Asimismo, 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 + alternativos 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 Reinducción 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:

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



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



8. ¿Considera que se logró el objetivo de aprendizaje del evento de formación?

[Más detalles](#)



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

[Más detalles](#)



Capacitaciones Pendientes 2024

NTC 37001 de 2016 Sistema de Gestión Antisoborno

Juntas Directivas y Gobierno Corporativo

Office Intermedio y avanzado

Inglés

Excel Avanzado

Storytelling y liderazgo para Directivos y Coordinadores

Reconocimiento de las prestaciones económicas (Incapacidades, licencias)

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 aplicadas 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 (PAE)

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 y que se centre en la planificación y el presupuesto.

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 a 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 la Entidad.

Condiciones generales:

Para realizar este proceso, la entidad diseñó y virtualizó 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:

[\[https://escuelavirtual.dnp.gov.co\]](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 periodo 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 el proceso de reinducción a todos los funcionarios del Departamento Nacional de Planeación; 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. Tema que 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.

Asimismo, 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 Secretaría 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 eventos de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

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.

Cuando el servidor público sea designado o se inscriba voluntariamente debe asistir obligatoriamente al evento de capacitación en el horario que se programe.

Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.

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).

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	TEMATICA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (Eje 1)	1	La paz esencia del Gobierno												
	2	Construcción de paz												
	3	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio												
Territorio, Vida y Ambiente (Eje 2)	4	Sistema de Gestión Ambiental -SGA												
	5	Esquemas asociativos territoriales												
	6	Cooperación Técnica Territorial												
	7	Prospectiva enfocada en promover la transformación regional con enfoque del territorio.												
	8	Consulta previa												
	9	Avances y proceso de Reforma Agraria												
	10	Implementación del Catastro Multipropósito												
Mujeres, Inclusión y Diversidad (Eje 3)	11	Catálogo de Cualificaciones de Catastro Multipropósito												
	12	Conciencia de las desigualdades												
	13	Acoso en contexto sexual												
Transformación Digital y Cibercultura (Eje 4)	14	Respeto por la diversidad												
	15	Diplomado en Transformación Digital y Cibercultura:												
	16	Diplomado Power Bi												
	17	Análisis de Datos y Gestión de la Información												
	18	Tecnologías emergentes aplicada a la Gestión Pública (Inteligencia Artificial)												
	19	Gestión de Proyectos y Metodologías Ágiles												
	20	Innovación, Evaluación de Proyectos Digitales, Estrategia Organizacional												
	21	Herramientas Digitales												
	22	Ciberseguridad												
	23	Orfeo												
Probidad, Ética e Identidad de lo Público (Eje 5)	24	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información												
	25	Transparencia e Integridad												
	26	Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude												
	27	Actualización Derecho Disciplinario												
Habilidades y Competencias (Eje 6)	28	Prevención de daño antijurídico												
	29	Diplomado en Habilidades y Competencias Comportamentales y funcionales												
	30	Planificación y Presupuesto												
	31	Conservación documental												
	32	Sistema de Gestión Documental												
	33	Relacionamiento con la ciudadanía												
	34	Habilidades de Comunicación y Gestión del Conocimiento												
	35	Contratación Estatal												
	36	Talento Humano												
	37	Sisgestión												
	38	SECOP II												
	39	Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística												
	40	Construcción de documentos de empalme.												
	41	Documentación de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas.												
	42	Inglés												
	43	Storytelling y liderazgo para Directivos, asesores y funcionarios líderes												
	44	Reconocimiento de las prestaciones económicas (Incapacidades, licencias)												
	45	Juntas Directivas y Gobierno Corporativo												

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 DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA
EFICACIA	Abordaje de las temáticas	Mide el porcentaje de temáticas ejecutadas	$(\text{Temas Ejecutados} / \text{temas proyectados}) * 100$
EFFECTIVIDAD	Apropiación del conocimiento	Grado de apropiación del conocimiento	Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada a los participantes



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN
GRUPO DE DESARROLLO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, COLOMBIA
FEBRERO, 2025

VERSIÓN	FECHA DE VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	2024-01-30	Creación documento
2	2025-01-30	Actualización vigencia 2025



DNP



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Departamento Nacional de Planeación
