PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

VIGENCIA 2025

Elaborado por: Adriana Barraza Original firmado reposa en oficina Cargo: Contratista servicios profesionales	Revisado por: Rodrigo Ariza Original firmado reposa en oficina Cargo: jefe Administrativo y Financiero	Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: 15/01/2025	Fecha: 20/01/2025	Fecha: 23/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MARCO NORMATIVO. 2
3. DEFINICIONES 3
4. OBJETIVOS 4
4.1 OBJETIVO GENERAL 4
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
5. ALCANCE 5
6. EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: 5
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 8
7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 8
8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 8
8.1 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN 9
8.3 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION: 10
9. SEGUIMIENTO Y MEDICION: 11
10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA 12
11. CONTROL DE CAMBIOS 12

1. INTRODUCCIÓN

Avanzar en el fortalecimiento del talento humano, es el gran propósito del nuevo Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 por ello, seguimos asumiendo en cada vigencia, el compromiso esencial de formar, capacitar y entrenar integralmente a nuestros funcionarios, como ejercicio constante, que afianza la cultura organizacional que nos identifica como entidad.

Visto así, el talento humano como factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y resultados de la entidad se posiciona como un imperativo que debemos abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente nos traza el servicio público.

2. MARCO NORMATIVO.

Dado que contamos con un amplio conjunto normativo nacional que marcan y establecen las obligaciones, deberes, lineamientos, conceptos y guías para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, se exponen los principales referentes, tenidos en cuenta en su definición:

Constitución Política de 1991.
La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: 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

Ley 115 de 1994
Por la cual se expide la Ley General de Educación.

Ley 909 de 2004
Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
Titulo VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño.
Capitulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos.
Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Decreto Ley 1567 de 1998
Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.

Circular Externa 100-010 de 2014 -DAFP Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto1499 de 2017.

Resolución 104 de 2020.
Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Bases Plan Nacional de Desarrollo: Colombia potencia mundial de la vida 2022-2026.

3. DEFINICIONES

Aquí se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación –PIC: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, para prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. La anterior definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4°)

Competencia
“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Competencias Laborales
Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 2539 de 2005, Articulo 2).

Formación
La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)

Según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. 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 fundamente 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.

Educación Informal
La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objeto brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Educación Formal
Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos que contribuyan a la formación y fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales, habilidades y conocimientos, aptitudes y destrezas de los funcionarios de La Agencia Distrital de Infraestructura, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para el logro de los objetivos institucionales, elevar los niveles de la cultura del servicio público y una gestión pública efectiva.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los líderes para los funcionarios de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI.

- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la entidad.

- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los funcionarios de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo

5. ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

6. EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

De acuerdo con las orientaciones del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación que tiene como objeto “Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

“(…) *presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnostico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos* (…) Adicionalmente lo que se busca con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 es alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

A continuación, se relacionan los 6 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025.

➢ **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)**

Este eje se enfoca en el rol que asumen las entidades públicas en construir sociedades en paz a través de la política públicas que expiden y que van dirigidas a la convivencia y bienestar de los ciudadanos.
Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)

Es importante apropiar a los funcionarios públicos en la interpretación y comprensión de los territorios para la construcción social, apropiando a la comunidad con herramientas que les permitan diseñar estrategias para el fortalecimiento de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza siendo conscientes de sus problemáticas locales.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID)

Para fortalecer la gestión pública y el desarrollo de los lineamientos establecidos en la Ley 2294 de 2023, este eje sed enfoca en el desarrollo de la formación de los servidores públicos en lo que corresponde al enfoque de género interseccional y diferencial.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)

Este eje comprende los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público que impactan el desarrollo de la gestión pública.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO (PEIP)

Los funcionarios públicos deben actuar con ética y probidad, es por ello que desde este eje se brindarán las herramientas con el fin de prevenir 18 la corrupción, conflicto de interés aspectos que pongan en riesgo el correcto desempeño de su labor.
Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

En este eje se clasifican las temáticas que apunta a fortalecer las competencias funcionales y las habilidades de los funcionarios para el desarrollo de sus funciones.

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. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades para la buena ejecución de las actividades en cada uno de los procesos contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales

7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- **El programa de inducción:** Tiene por objeto de instruir al servidor en su integración, a la cultura organizacional, instruirlo a cerca de la misión, visión de la entidad, políticas, fines sociales propuestos por la entidad etc. (ver programa de Inducción y reinducción)

- **El programa de Reinducción:** está dirigido a refrescar conocimientos al servidor o los nuevos cambios producidos en la entidad fortaleciéndolo la cultura organizacional (ver programa de Inducción y reinducción)

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la formulación del PIC se desarrollan las siguientes fases:

- Prever la estructura de formación desde la visión de las Políticas del Gobierno
- Considerar las necesidades de los instrumentos, como la Evaluación del desempeño y la valoración del clima organizacional, la Ejecución del PIC año anterior y la Evaluación y Seguimiento año anterior.
- Necesidades del diagnóstico del MIPG.
- Necesidades de lideres de proceso sistemas de gestión

8.1 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las reuniones con los líderes de procesos, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, necesidades arrojadas por los diagnósticos del MIPG, Revisión por la Dirección y plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, auditorías internas y externas, Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030. etc.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación será con apoyo tanto interno como externo, se presentará al área de administrativa y financiera el cual hará el proceso respectivo de contratación.

8.2 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION:

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades, de las políticas de gestión y desempeño, la plataforma estratégica y los parámetros de MIPG se determinan las líneas temáticas y competencias sobre las que se enfocará el desarrollo del PIC y se diseñan las líneas de formación y capacitación para la vigencia 2024, en las cuales se priorizaron las siguientes:
S

PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT) ✓ Derechos Humanos	**TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)** ✓ Ordenamiento territorial en Colombia ✓ Cambio climático
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID) ✓ Justicia de género, étnica y racial	**TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)** ✓ Ciberseguridad ✓ Uso de medios digitales

GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION ✓ Gestion Documental y ley General de Archivo ✓ Sistema de Gestion de Calidad ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestion MIPG ✓ Apropiación y Gestion del conocimiento	**CREACION DE VALOR PUBLICO** ✓ Peticiones, quejas, reclamos (tiempos de respuestas) ✓ Normatividad al servicio al ciudadano ✓ Servicio incluyente a la ciudadanía ✓ Riesgos y oportunidades ✓ líneas de defensas y mapas de aseguramiento
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO ✓ Deberes, derechos prohibiciones de los servidores públicos ✓ Integridad ✓ Inclusión de la Población ✓ Discapacitada ✓ Conflicto de Interés	

8.3 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION:

Las estrategias del Plan Institucional de Capacitación se orientarán a:

- ✓ Desarrollar una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, WhatsApp, con piezas gráficas, carteleras entre otros, con el fin de garantizar la participación en el PIC 2025 tanto de jefes como de los funcionarios de la entidad.

- ✓ Se informa de los eventos de capacitación que promueva el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Tecnologías de la Información, y otras entidades del ámbito público y privado, que se alineen a los objetivos de La Agencia Distrital de Infraestructura- ADI, Igualmente, los eventos de capacitación que realicen las diferentes dependencias en desarrollo de sus funcione

- Se Evaluará cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe
- Realizar la evaluación y el seguimiento del PIC aplicando y analizando los indicadores seleccionados.
- Garantizando las herramienta y espacios para la formación y capacitación

9. SEGUIMIENTO Y MEDICION:

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2025 implica la revisión y seguimiento para garantizar la calidad y efectividad de los mismos.

La Gestión del PIC: En la que se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos de capacitación propuestos y la administración adecuada del plan.

El Impacto del PIC en la que se valorarán la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problémicas detectadas y en el desempeño institucional, es decir el impacto. Este se verificará de manera trimestral y el impacto a 90 días de la realización de la capacitación

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETO	PERIOCIDAD	FORMULA
Avance al plan institucional de capacitaciones	Medir el grado de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Trimestral	# De capacitaciones ejecutadas en el trimestre/ # De capacitaciones Programadas
Evaluación de las capacitaciones	Evaluar las capacitaciones realizadas en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Anual	Promedio de calificaciones obtenidas en la evaluación de las capacitaciones contempladas en el PIC
Impacto identificado de las capacitaciones realizadas	Identificar el impacto de las capacitaciones s realizadas, en el desempeño de los funcionarios de la entidad	Anual	(Total de evaluaciones de impacto satisfactorias / total de evaluaciones realizadas) *100

10. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Plan Institucional de capacitación Funcion publica
- Plan Institucional de capacitación DNP

11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
02/01/2022	3	Se actualizar y aprueba el plan de institucional de capacitaciones
31/01/2023	4	Se actualiza el plan institucional de capacitación PIC
22/01/2024	5	Se actualiza el plan institucional de capacitación vigencia 2024 y se aprueba en comité de gestion y desempeño
07/03/2024	6	Se actualizan los membretes del PIC
23/01/2025	7	Se actualiza los membretes y la información de las capacitaciones vigencia 2025 del Plan Institucional de capacitaciones