



**GOBIERNO DE COLOMBIA**

**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



---

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**VIGENCIA 2023**  
**VERSIÓN 2**

**SECRETARÍA GENERAL**  
**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**



Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de aprobación
Yurany Marcela Céspedes Soto Contratista Subdirección de Talento Humano	Gloria Marlen Bravo Guaqueta Subdirectora Talento humano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30/03/2023

Versión	Vigencia	Cambios
1	30/01/2023	Versión inicial
2	30/03/2023	<p>Se modifican los numerales del plan, para estandarizar la estructura de todos los planes de la Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Se incluye lista de tablas en el contenido.</p> <p>Se incluye como anexo tabla resumen de requerimientos del Plan Institucional de Capacitación – PIC V2 2023.</p> <p>Se amplía la introducción indicando la articulación del PIC con el PEI 2023-2027 y la estructura del plan.</p> <p>Se amplía el marco normativo y se ordenan cronológicamente.</p> <p>Se actualizan los conceptos del numeral denominado lineamientos conceptuales incluyendo la referencia bibliográfica.</p> <p>Se ajustan los objetivos específicos de conformidad con el objetivo general.</p> <p>Se actualiza el contexto estratégico con los objetivos estratégicos del PEI 2023-2027.</p> <p>Se incluye información en el ítem alcance del PIC de conformidad</p>



		<p>Se actualiza el numeral Esquema del PIC incluyendo un apartado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Se incluye párrafo en el ítem ejes temáticos que orientan el PIC y se incluye numeral de fortalecimiento de competencias.</p> <p>Se incluye numeral con las Fases para la construcción del PIC de acuerdo con lo establecido por el DAFP en la guía para la formulación del PIC.</p> <p>Se incluye apartado con la descripción de las estrategias para alcanzar los objetivos del PIC.</p>
--	--	--



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. ALCANCE.....	6
4. MARCO NORMATIVO.....	7
5. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	9
6. DIAGNÓSTICOS.....	14
6.1. Diagnóstico del Talento Humano.....	14
6.2 Diagnóstico MIPG Talento Humano.....	16
6.3 Autodiagnóstico de la Política de Integridad.....	17
6.4 Autodiagnóstico MIPG Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	18
6.5 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2022.....	19
6.6 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023.....	20
6.7 Sugerencias de diferentes instancias del Instituto.....	24
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC.....	25
7.1. Principios Rectores de la Capacitación.....	25
7.2. Lineamientos Conceptuales.....	25
7.3. Esquema del PIC.....	28
7.4. Tipos de Conocimientos del PIC.....	29
7.5. Ejes Temáticos que Orientan el PIC.....	31
7.6. Fortalecimiento de Competencias.....	33
7.7. Fases para la formulación del PIC.....	33
8. RECURSOS.....	34
9. INDICADORES.....	35
10. CRONOGRAMA.....	36



## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, formuló y aprobó el Plan Institucional de Capacitación – PIC V1 para la vigencia 2023 conforme a los lineamientos y directrices contenidos en las normas vigentes, entre ellas, lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, abril de 2021, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Con la aprobación del Plan Estratégico Institucional – PEI 2023-2027 y la propuesta del Modelo Integrado de Talento Humano, se dio inicio a la formulación del PIC Versión 2 a través de la realización de mesas de trabajo -virtuales y presenciales- con cada una de las dependencias del Instituto del nivel central y las Direcciones Territoriales, para la validación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Institucional -DNAO que se había formulado en la vigencia anterior.

A partir del resultado de este ejercicio y la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional, se propone la ejecución de un portafolio de actividades académicas articuladas con el PEI y con el Modelo de Gestión del Talento Humano que contempla dentro de sus estrategias la gestión del conocimiento y la gestión de competencias, basado en los Programas de inducción, reinducción y capacitación, con los cuales se espera ampliar los conocimientos, fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, para contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como la misión de la entidad y el cumplimiento de lo establecido para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, el IGAC debe fortalecer los saberes, habilidades, aptitudes y actitudes, de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual ha sido construido adicionalmente, teniendo en cuenta los cuatro ejes temáticos establecidos por el DAFP: (i) Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación, (ii) Eje 2: Creación de Valor Público, (iii) Eje 3: Transformación Digital y (iv) Eje 4: Probidad y ética de lo público.



Este documento estructura diez (10) títulos, a través de cuáles se trata de contextualizar los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos que son la base del PIC, de igual forma describe el proceso de identificación de las necesidades de aprendizaje organizacional, se establecen las estrategias para el cumplimiento de los objetivos del PIC y por último, se formula el seguimiento y evaluación.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, a través de programas de aprendizaje y espacios que faciliten la producción y transferencia de conocimientos, incrementando el desempeño institucional y el alcance de los objetivos institucionales.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer las competencias de los servidores públicos del Instituto bajo un enfoque integral, atendiendo las necesidades institucionales y los requerimientos por áreas de trabajo.
- ❖ Desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en los servidores del IGAC que permitan la realización más eficiente de sus tareas, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo, a fin de mejorar su desempeño laboral.
- ❖ Fortalecer los procesos de Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo del personal que se vincula al IGAC, de manera que se facilite su adaptación al servicio público, a la entidad y a su puesto de trabajo.

## 3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC V2. 2023 está dirigido a los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC y contempla el desarrollo de las distintas actividades académicas establecidas en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos definidos por el DAFP1: Esenciales, Específicos y Especializados, en las modalidades presencial y virtual.

De conformidad con la normatividad colombiana, las personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, no son consideradas como servidores públicos, por lo cual, no tienen

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. DAFP. Marzo de 2020.



derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de la implementación de las políticas a través de las cuales se da la gestión y para fortalecer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública<sup>2</sup>.

Lo anterior, no limita la participación de contratistas de prestación de servicios en la oferta pública que se genere mediante mecanismos de acceso a la capacitación a costo cero para la Entidad como lo son las alianzas estratégicas con Entidades públicas (DAFP, SENA, CNSC, etc.) o aquella que se incluye en el marco del procedimiento de transferencia interna de conocimientos entre las áreas o dependencias del IGAC.

#### 4. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad aplicable al Plan Institucional de Capacitación

<b>Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53</b>	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
<b>Ley 489 de 1998</b>	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se fundamenta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
<b>El Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>Ley 734 de 2002</b>	Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de los cuales cabe destacar los siguientes artículos: Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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

<sup>2</sup> Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública.



	<p>posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</p> <p>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.</p>
<b>Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación</b>	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
<b>Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005</b>	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
<b>Decreto 2539 de 2005</b>	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
<b>Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios</b>	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.
<b>Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014</b>	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Resolución 390 del 30 de mayo de 2017</b>	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
<b>Decreto 051 de 2018</b>	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras <sup>a</sup> disposiciones.





<p><b>Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – Marzo 2020</b></p>	<p>Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, identificando el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, con el fin de orientar el proceso de implementación de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.</p>
<p><b>Resolución 104 de 2020</b></p>	<p>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.</p>
<p><b>Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – Abril 2021</b></p>	<p>Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor.</p>

## 5. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### Propósito Central

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

### Objetivo Retador

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

### Objetivos Institucionales y Estrategias

Tabla 2. Objetivos y estrategias institucionales

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p><b>1. Capital humano y socios estratégicos competentes.</b> Promover la generación de</p>	<p>Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el</p>



OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país</p>	<p>acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.</p>
<p><b>2. Modelo de Gestión Integrado.</b> Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>	<p>Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada.</p> <p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>
<p><b>3. Gobernanza del dato y la información de valor público.</b> Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización -territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoría, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
<p><b>4. Regulación y política pública con enfoque territorial.</b></p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información</p>



OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p>	<p>geográfica nacional.</p> <p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p><b>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada.</b> Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>
<p><b>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.</b> Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.</p>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
<p><b>7. Posicionamiento institucional.</b> Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión</p>	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrológica y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y</p>



OBJETIVO	ESTRATEGIAS
desplegada en materia de geografía, geodesia, agrología y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.	asesoría técnica.
	Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.
	Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.
	Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.

### Valores Institucionales

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC es una entidad al servicio del país que trabaja con transparencia, profesionalismo, tradición y prestigio, en la cual su capital humano ejerce y promueve los siguientes Valores Institucionales:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



- **Trabajo colaborativo:** Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- **Orientación al servicio:** Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

### Mapa de procesos

El mapa de procesos, constituido por seis (6) procesos estratégicos, cuatro (4) misionales, seis (6) de apoyo y dos (2) de evaluación y control, según se observa en la Cadena de Valor “Geografía para la Vida” a continuación:

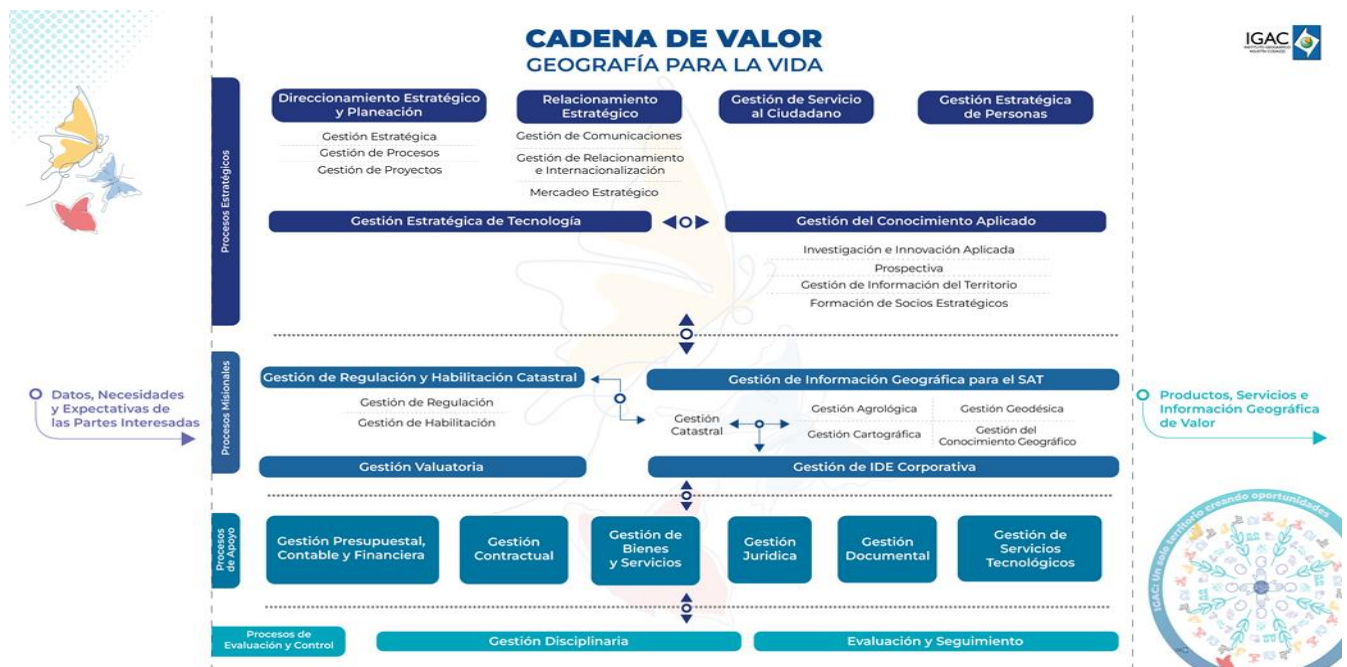


Ilustración 1. Cadena de valor del IGAC

En la imagen de la cadena de valor – Geografía para la Vida, se puede observar que el proceso de Gestión Humana corresponde a Gestión Estratégica de Personas, ubicándose en los Procesos Estratégicos del Instituto.



### Organigrama

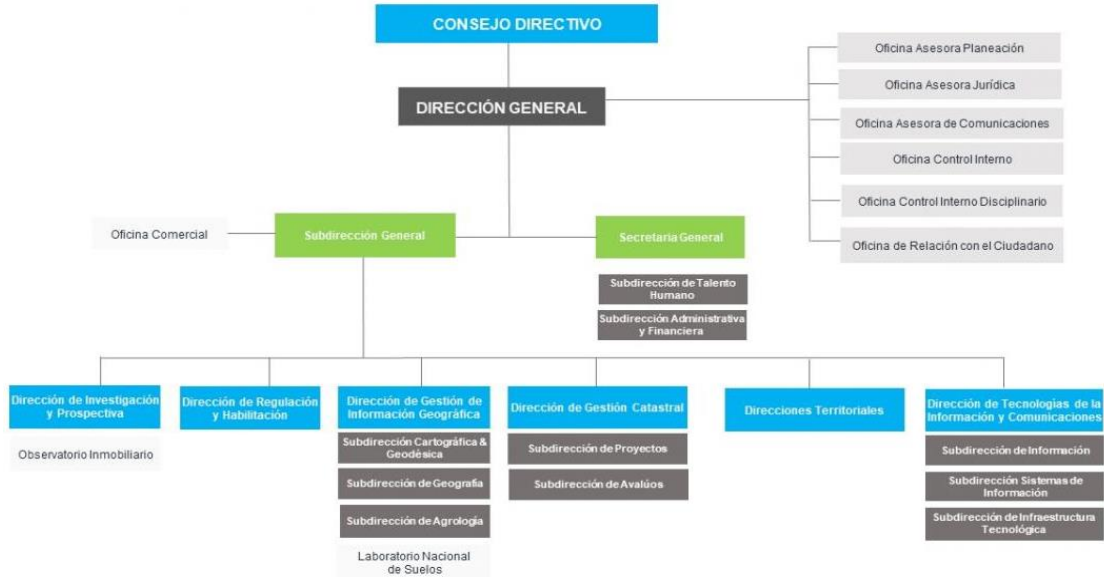


Ilustración 2. Organigrama del IGAC

Como se observa en el organigrama, la Subdirección de Talento Humano es una dependencia que depende de la Secretaría General, la cual a la vez tiene contacto directo con la Dirección General.

## 6. DIAGNÓSTICOS

### 6.1. Diagnóstico del Talento Humano

Con corte a marzo 22 de 2023, el IGAC cuenta con 921 cargos provistos de un total de 1125 cargos de planta (correspondiente al 82%), de los cuales el 48% se refiere a mujeres y 51% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36% a nivel profesional, 22,6% a nivel técnico, 4,8% directivo y 0,7% asesor, como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3. Cantidad de servidores por género y por nivel

Nivel	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
Asesor	3	3	6	0,7
Asistencial	193	139	332	36
Directivo	19	25	44	4,8
Profesional	159	172	331	35,9
Técnico	76	132	208	22,6
Total General	450	471	921	



La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Tabla 4. Cantidad de cargos y funciones por nivel de empleo

Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	46	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	7	Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	427	Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	272	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	373	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 49% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa una disminución de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:

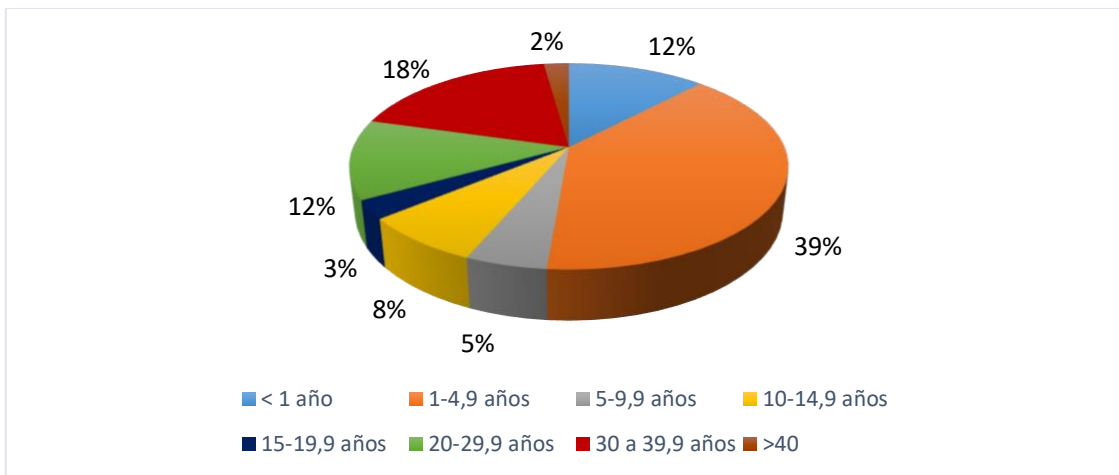


Ilustración 3. Porcentaje de servidores por rango de tiempo de antigüedad en el IGAC

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 51% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:

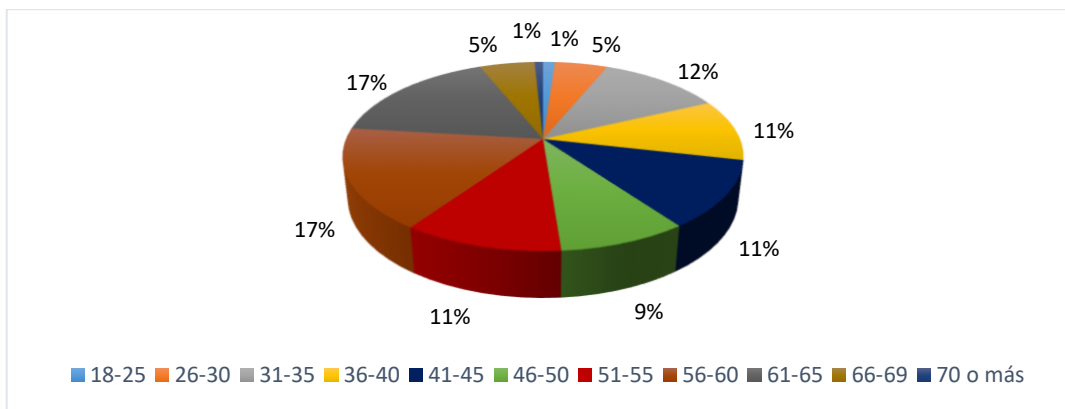


Ilustración 4. Distribución por edad

### 6.2 Diagnóstico MIPG Talento Humano

Al realizar el autodiagnóstico de la Subdirección de Talento Humano, se obtuvo con corte a diciembre de 2022 un puntaje de 68,9.

Uno de los componentes de este autodiagnóstico se denomina "Desarrollo", dentro de los cuales se encuentran los siguientes componentes, cuyos resultados se pueden verificar en la tabla:

- Conocimiento Institucional
- Gestión del Desempeño





- Bienestar
- Clima Organizacional y/Cambio Cultural
- Valores
- Negociación Colectiva

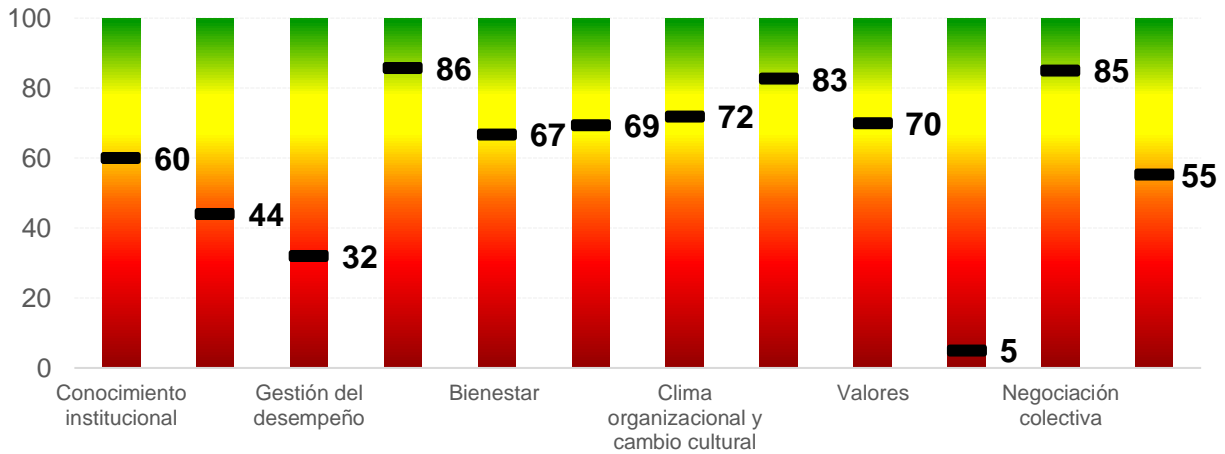


Ilustración 5. Resultados de los componentes de la etapa desarrollo

### 6.3 Autodiagnóstico de la Política de Integridad

El autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el primer trimestre de 2022 dio como resultado un puntaje de 98,5, lo que representa un incremento frente al autodiagnóstico del año inmediatamente anterior, en el que se obtuvo un puntaje de 79.

Para el componente denominado “Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” se obtuvo un puntaje de 100, mientras en el componente “Promoción de la gestión del Código de Integridad” el puntaje fue de 95 en la ejecución y 100 en la evaluación de resultados.

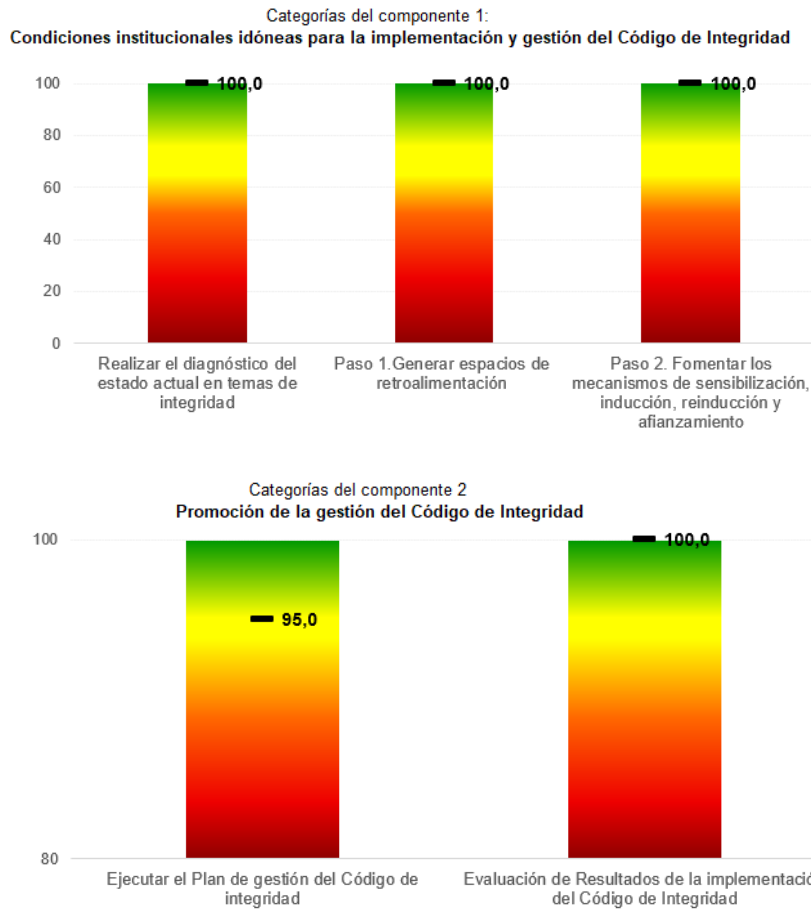


Ilustración 6, Resultados de autodiagnóstico de la Política de Integridad

### 6.4 Autodiagnóstico MIPG Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

El autodiagnóstico diligenciado durante el primer trimestre de 2022 dio como resultado un puntaje de 94, lo un avance significativo en la madurez de la política frente a cada uno de los componentes de la Política.

#### POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

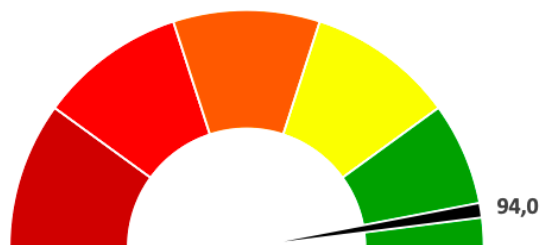


Ilustración 7. Resultados autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento



Con respecto a los componentes de la Política, el autodiagnóstico muestra resultados superiores al 90%, con resultados de 91,4 para el componente de planeación, 95 para generación y producción, 92,5 para el componente de herramientas de uso y apropiación, 90 para el componente de analítica institucional y 98 para el componente cultura de compartir y difundir.

2. Calificación por componentes:

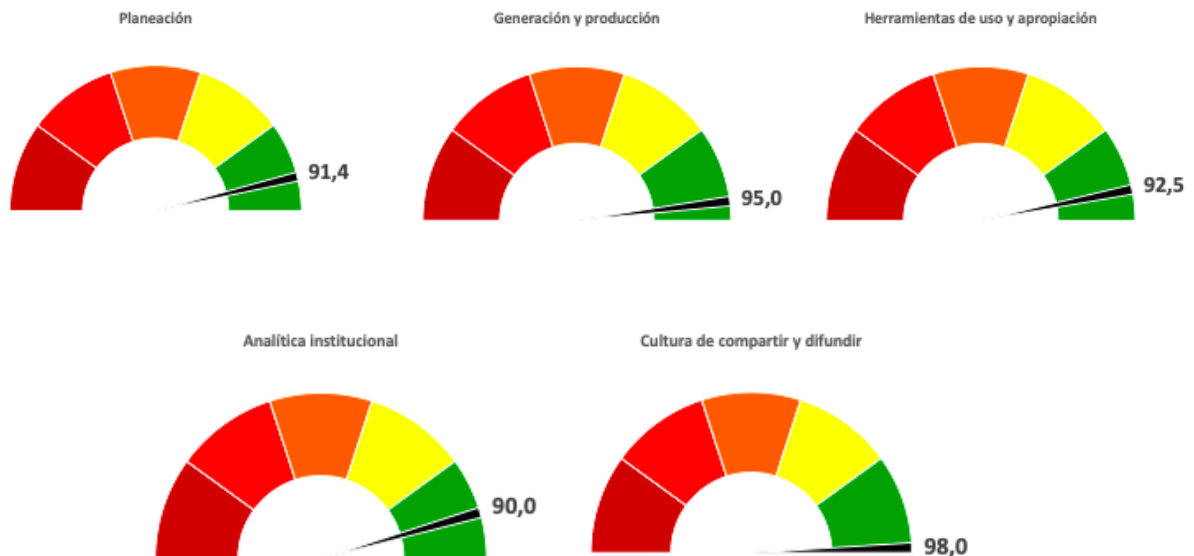


Ilustración 8. Resultados por componentes del autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

### 6.5 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2022

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, se realizó en el mes de septiembre de 2022 a nivel nacional de manera virtual, mediante la aplicación del instrumento de FORMS “FO-FGD-PC02-05 Identificación de Necesidades de Aprendizaje” vigente desde el 13/06/2022, el cual fue contestado por 55 personas vinculadas al Instituto que generaron 74 registros de las siguientes áreas y Direcciones Territoriales:

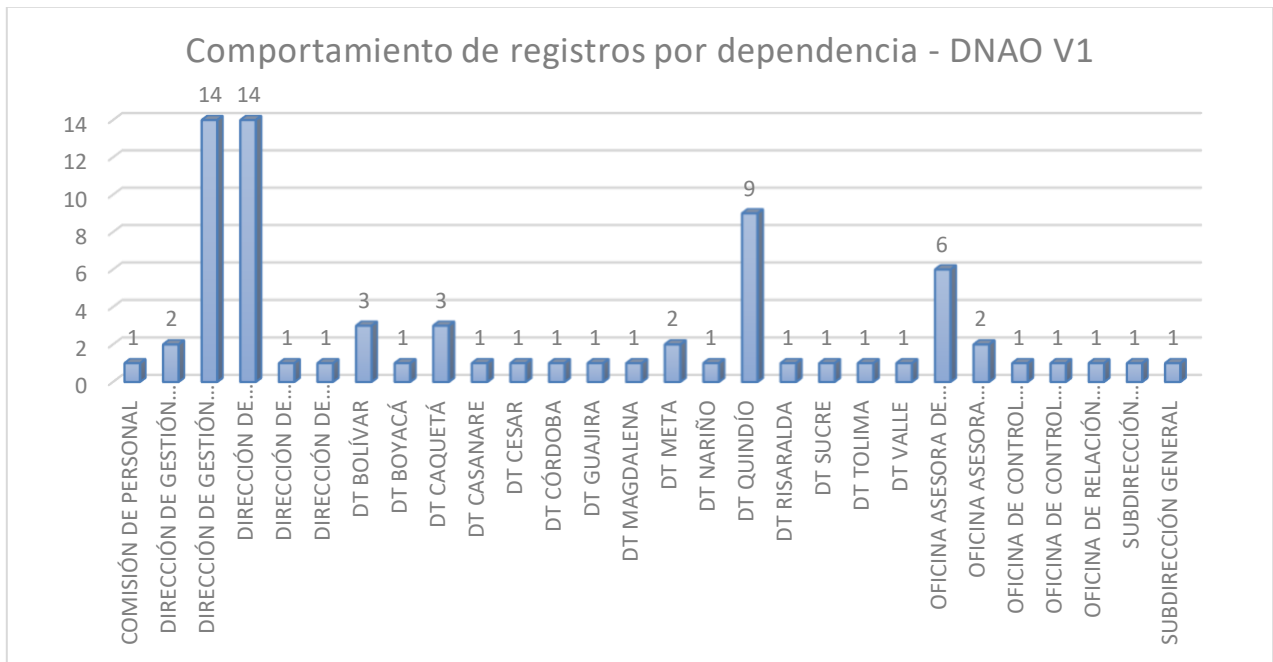


Ilustración 9. Registros por dependencia

Con relación a las temáticas y temáticas específicas, se identificaron las siguientes:

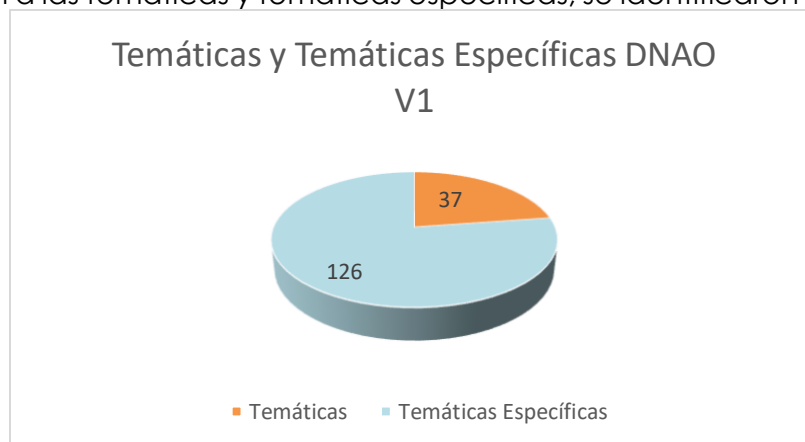


Ilustración 7. Temáticas y Temáticas específicas DNAO V1

### 6.6 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023

La formulación de la versión 2 del PIC se realizó con base en la normatividad legal vigente y de acuerdo a las recomendaciones y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, incluyendo temáticas que fortalecen la gestión en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano -PAAC, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, la Política de Integridad y teniendo



como base el consolidado de necesidades que se realizó mediante el formato de FORMS al finalizar la vigencia anterior.

Así las cosas, de conformidad con la Guía para la Formulación del PIC (2021) del DAFP, la fase de diagnóstico implica un proceso de análisis con cada una de las dependencias y direcciones territoriales, con el fin de validar y establecer las necesidades de formación y capacitación en articulación con el PEI 2023-2027.

Por lo tanto, se realizaron 27 mesas de trabajo presenciales y virtuales en la plataforma Microsoft Teams, 16 con el nivel territorial y 11 con el nivel central del IGAC, durante los meses de febrero y marzo de 2023.

Para la realización de las mesas de trabajo se convocaron las Direcciones con las Subdirecciones que la conforman, Jefes de Oficina y Directores Territoriales quienes a su vez tenían la facultad de convocar sus equipos líderes y de apoyo para el ejercicio de validación.

Durante el desarrollo de la fase de diagnóstico se orientaron los siguientes aspectos:

- a) Validar y aprobar las actividades académicas relacionadas en el Pre DNAO - PIC V1. 2023.
- b) Diligenciar el formato de DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO: En el cual se relacionan los requerimientos de capacitación para versión 2 del PIC 2023, con las temáticas generales y específicas (si aplica), el objetivo u objetivos estratégicos del PEI2023-2027 con el cual se articula cada temática, las habilidades a fortalecer, la prioridad de ejecución de cada requerimiento y el mecanismo de acceso a la capacitación: interna o externa entre otros aspectos.
- c) Espacio virtual con las Comisiones de Personal conformadas al momento de la mesa de trabajo del nivel territorial y nacional: Con el fin de recibir los aportes correspondientes en la construcción del PIC V2. 2023.
- d) Elaboración del documento técnico PIC V2. 2023: Mediante el cual se establecen los objetivos, el marco normativo y conceptual, el alcance, las acciones, y la metodología para el proceso de construcción del PIC, junto con el cronograma para el desarrollo de los requerimientos de capacitación identificados en el DNAO.
- e) Presentación, aprobación y publicación: Finalmente, se presentará el Plan Institucional de Capacitación – PIC V2. 2023, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD para su aprobación y posterior publicación en la página web del Instituto.

En el PIC V2. 2023, se incluyeron las temáticas que se han determinado entre las organizaciones sindicales y la Administración de la entidad que dependen del PIC, así como aquellas necesidades identificadas según el último reporte del FURAG del



Instituto, las solicitudes de las Comisiones de Personal, la Política de Integridad y la Directiva Presidencial 01 de 2023.

Como resultado del ejercicio de validación con las áreas, se identificaron en total 39 temáticas<sup>3</sup> y 168 temáticas específicas<sup>4</sup> para cada uno de los tres tipos de conocimientos establecidos<sup>5</sup>: Esenciales, Específicos y Especializados tal como se observa en la siguiente gráfica:

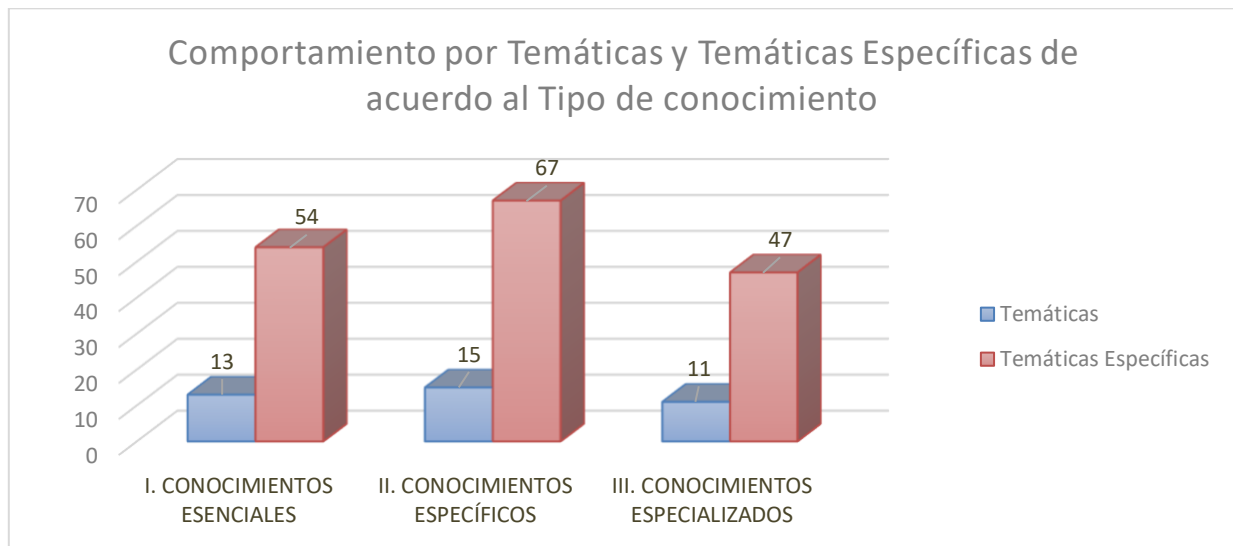


Ilustración 11. Temáticas y Temáticas específicas DNAO V2

Para la ejecución del PIC V2 2023, se identificaron tres (3) estrategias: (i) Transferencia Interna de Conocimientos, (ii) Oferta de la Red Institucional - Alianzas estratégicas y (iii) Utilización de Recursos Presupuestales Internos para lo cual se llevará a cabo un proceso contractual que serán ampliadas en el siguiente capítulo.

<sup>3</sup> Área de conocimiento que agrupa temáticas específicas.

<sup>4</sup> Requerimientos de capacitación solicitados por cada dependencia en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO V2

<sup>5</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-20230. DAFP. 2020.

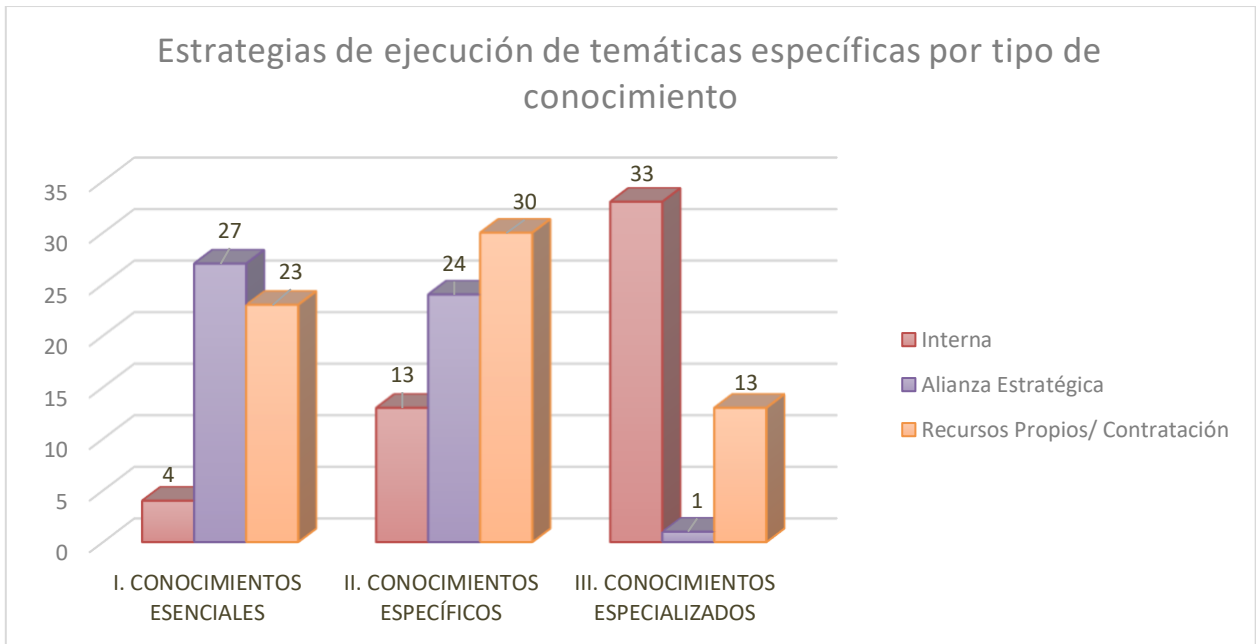


Ilustración 12. Estrategias de ejecución de temáticas específicas por tipo de conocimiento

En resumen, el DNAO V2 2023, insumo para el PIC V2 2023 muestra el siguiente comportamiento:

RESUMEN PIC V2 2023					
Tipo de Conocimiento	Temática	Temática Específica	Transferencia Interna de Conocimientos	Oferta Red Alianza Estratégica	Recursos Propios/ Contratación
I. CONOCIMIENTOS ESENCIALES	13	54	4	27	23
				7%	50%
II. CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	15	67	13	24	30
				19%	36%
III. CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS	11	47	33	1	13
				70%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>168</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>66</b>



TOTAL EN PORCENTAJE	100%	30%	31%	39%
---------------------	------	-----	-----	-----

Tabla 5. Resumen PIC V2 2023

De acuerdo con la tabla anterior, de las 168 temáticas específicas identificadas durante la fase de Diagnóstico, serán ejecutadas mediante estrategias que resultan a costo cero para el Instituto y aprovechando los recursos disponibles, el 61% del total es decir 102 temáticas específicas entre transferencia interna de conocimientos y alianzas estratégicas con Entidades, mientras que el 39% que corresponde a 66 temáticas específicas requieren la utilización de recursos del Instituto y serán ejecutadas mediante alguna modalidad de contratación.

### 6.7 Sugerencias de diferentes instancias del Instituto

**Sugerencias de las Oficinas Asesora de Planeación y de Control Interno:** Se atendieron las sugerencias y/o recomendaciones de las auditorías internas de gestión y control realizadas durante el 2022.

**Acuerdos sindicales:** Se incluyeron las temáticas que se han determinado entre las organizaciones sindicales y la Administración de la entidad en relación al Plan de Bienestar e Incentivos.

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Se tienen en cuenta las sugerencias presentadas por los integrantes de este Comité antes de la aprobación del presente plan.





## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

### 7.1. Principios Rectores de la Capacitación

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" se señalan como principios rectores de la Capacitación los siguientes:

- a. 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;
- b. 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;
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. 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.
- g. 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.

### 7.2. Lineamientos Conceptuales

Para una adecuada comprensión del presente Plan, a continuación, se señalan algunos conceptos relacionados con la capacitación en el sector público que es importante conocer:

- Aprendizaje organizacional: Proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, el cual al final se traduce en el conocimiento organizacional.



- **Capacitación:** La capacitación es 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, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 4).
- **Competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo (SENA, 2003).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)
- **Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano):** 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. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- **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).
- **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).
- **Inducción:** Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (ART. 7 Decreto Ley 1567 de 1998).
- **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7).



- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
- **Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Programa de aprendizaje:** Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Función Pública, 2020).
- **Creación de valor público:** El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. (Función Pública, 2016)
- **Transformación digital:** 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)
- **Probidad y ética de lo público:** la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y



habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

- **Profesionalización:** Proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos. (DAFP, 2010).

- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, 2010).

- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones. (DAFP, 2010).

### 7.3. Esquema del PIC

Atendiendo a la normatividad vigente, el PIC V.2 2023 está enmarcado en los siguientes programas:

- **INDUCCIÓN:** Proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (ART. 7 Decreto Ley 1567 de 1998). De igual manera, orientado a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.
- **REINDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan



dichos cambios. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7). Este programa en el Instituto reorientará a los servidores en los cambios substanciales y en las actualizaciones de los objetivos internos de cada dependencia que lo integra, en fomento de la cultura organizacional, el direccionamiento estratégico, y el sentido de pertenencia hacia el IGAC. Las fechas y los temas de reinducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias.

- **ENTRENAMIENTO:** En el marco de gestión del recurso humano del sector público, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Este proceso está a cargo del superior inmediato del nuevo servidor público o a quien éste delegue y se debe reportar a la Subdirección de Talento Humano cualquier novedad para su seguimiento y control.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Organización Internacional del Trabajo establece el principio de protección a los trabajadores contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo, siendo fundamental la apropiación de conocimientos que permitan establecer la cultura del autocuidado y la prevención frente al riesgo.

#### 7.4. Tipos de Conocimientos del PIC

Como lineamiento de política que se deriva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se pone a disposición de las entidades la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público:



Ilustración 13. Organización de la oferta institucional de capacitación

De acuerdo con la Figura 12., las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos de necesidades de aprendizaje organizacional en función de una evolución de capacidades basado en un conjunto de conocimientos que generen aprendizajes y, por ende, capacidades en los servidores públicos.

De esta manera, se identifican tres (3) tipos de conocimientos a saber<sup>6</sup>:

**Conocimientos esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

**Conocimientos específicos:** son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

<sup>6</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-20230. DAFP. 2020.



**Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados.

### 7.5. Ejes Temáticos que Orientan el PIC

El sector de la Función Pública plantea una guía para priorizar las temáticas a desarrollar y poderlas articular con los programas de capacitación institucional, de esta manera, a través de un proceso de mejora continua, busca el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos frente a las necesidades de la entidad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – PNFC 2020-2023, la incorporación de los siguientes ejes temáticos agregará valor a la formación y en consecuencia al desempeño de los servidores del Instituto.

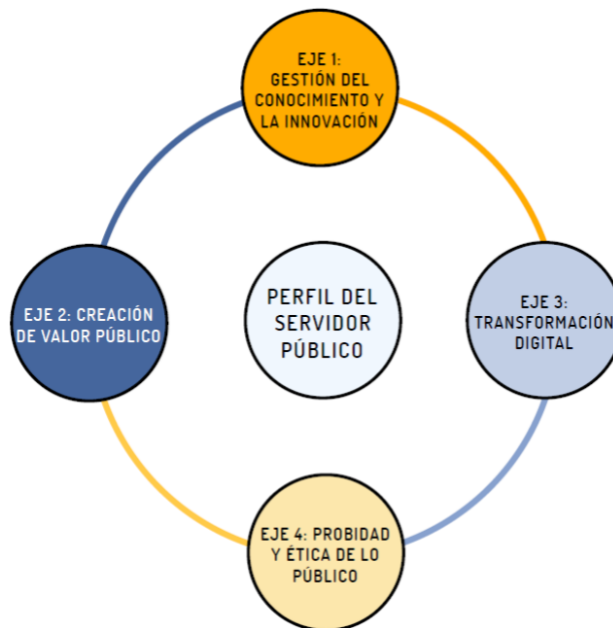


Ilustración 14. Ejes temáticos del PIC  
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se plantea la siguiente descripción de los ejes:



Tabla 6. Descripción de ejes temáticos

Eje	Alcance
<p><b>1. Gestión del conocimiento y la innovación</b></p>	<p>Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.</p> <p>Atendiendo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Generación y producción de conocimiento</li> <li>-Cultura de compartir y difundir</li> <li>-Herramientas de uso y apropiación</li> <li>-Analítica institucional</li> </ul>
<p><b>2. Creación de valor público</b></p>	<p>Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.</p>
<p><b>3. Transformación digital</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>4. Probidad y ética de lo público</b></p>	<p>La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.</p>

El PNFC 2020 -2030, destaca la importancia de avanzar en los ejes estratégicos para el desarrollo integral de lo que se espera de un Servidor 4.0., con los retos que trae la industria 4.0., con la revolución digital y desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social, por lo tanto, como parte del proceso





de formulación y ejecución del PIC para el fortalecimiento de las dimensiones del ser, el saber y el hacer, y con el fin de organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, en cada necesidad de aprendizaje se ha identificado el eje temático y la dimensión a fortalecer en los servidores que participen de cada actividad académica.

## 7.6. Fortalecimiento de Competencias

De conformidad con los ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y el informe de competencias las competencias a fortalecer mediante la ejecución de los programas de capacitación incluidos en la versión 2 del PIC hacen referencia a:

### **Competencias comunes:**

- Orientación de servicio con enfoque diferencial
- Orientación al ciudadano y usuario
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción (Auditorías, procesos y procedimientos, gestión de riesgos, entre otros)
- Apropiación Digital

### **Competencias comportamentales:**

- Experticia Profesional
- Experticia Técnica
- Competencias blandas (Comunicación asertiva, trabajo en equipo, manejo de estrés, liderazgo entre otros)
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Transparencia, Código de integridad, Derecho de acceso a la Información Pública, Derechos Humanos, entre otros)

## 7.7. Fases para la formulación del PIC

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC sigue las etapas tradicionales de diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación identificadas por las áreas y que responden a políticas estatales e institucionales para el cumplimiento de los objetivos misionales y las fases determinadas por el DAFP:

### **FASE 1: Sensibilización**

Con la sensibilización se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozca las nuevas orientaciones de la política y la capacitación por competencias, el enfoque del PIC, la importancia de participar en las actividades de capacitación entre otros aspectos. En esta fase deben



quedar claros los procedimientos a seguir, el contenido y todos los aspectos relacionados con las fases del PIC.

De igual manera, es necesario sensibilizar a la alta dirección de la entidad sobre la contribución de los proyectos de aprendizaje en equipo al desarrollo de los procesos y el logro de resultados institucionales y comprometerla con su implementación.

**FASE 2: Diagnóstico**

En esta fase, la Subdirección de Talento Humano orienta al equipo directivo para que establezca las necesidades de aprendizaje organizacional a las dependencias, oficinas o áreas de la entidad teniendo en cuenta las políticas y planes vigentes de la Entidad, así como el análisis de la pertinencia de los requerimientos en el PIC.

Seguidamente, se realiza la consolidación de las necesidades de capacitación identificadas mediante con las áreas y se determina la estrategia mediante la cual se ejecutará cada requerimiento entre otros aspectos para formular el documento técnico del plan.

**FASE 3: Formulación**

Esta fase, se realiza a partir del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – PIC, es decir, una vez se consolidan los requerimientos de capacitación identificados con las áreas internas y aquellos que responden a las políticas de Estado.

Por otro lado, se identifican los objetivos del PIC, las estrategias para lograr dichos objetivos, la modalidad de cada evento académico entre otros.

**FASE 4: Ejecución y seguimiento**

Esta fase corresponde al desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en el cronograma establecido para la ejecución del PIC de la vigencia así como acciones de seguimiento y reporte a la ejecución del plan.

**FASE 5: Evaluación**

Este proceso de evaluación se adelantará a través del análisis de percepción y la encuesta de impacto de la capacitación, las cuales se realizarán de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de capacitación vigente.

## 8. RECURSOS



A partir de la disponibilidad de recursos para financiar el PIC v2 2023, se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos definidos:

**Estrategia 1: Transferencia Interna de Conocimientos**

Atendiendo la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad y con ésta el fortalecimiento de la cultura de compartir, difundir y co-crear, los servidores públicos del IGAC expertos en temas transversales y misionales, transfieren sus conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas a través de diferentes herramientas y espacios definidos para tal fin.

**Estrategia 2: Oferta de la Red Institucional y Alianzas estratégicas**

Para el desarrollo de los requerimientos identificados en el presente Plan, se realizarán alianzas estratégicas a costo cero para el IGAC con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones - MINTIC, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Departamento Nacional de Planeación – DNP, la Agencia Nacional de Tierras - ANT y demás entidades conforman la Red Institucional.

**Estrategia 3: Utilización recursos Presupuestales Internos**

La ejecución del PIC V2. 2023., está sujeta al presupuesto que se otorgue, acorde con el rubro establecido en la Entidad para estos efectos, y que será destinado para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje que no puedan ser realizados mediante la gestión con la Red Institucional de Capacitación o con los expertos de la entidad, y que para su ejecución se requiera una modalidad de contratación con otras entidades o expertos particulares.

9. INDICADORES

Tabla 7. Indicadores

Indicador	Línea base a Dic 31 de 2022	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	88 de 94 programadas (93,6%)	Ejecutar mínimo el 95% de las capacitaciones programadas en el PIC de la vigencia.	Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones programadas x 100.	Trimestral	*Plan de Acción *Registros de participación en capacitaciones
Cobertura	504 servidores se capacitaron de junio a diciembre de 2022	Totalidad de servidores realizan según corresponda en el periodo definido.	Número de servidores que participan en las diferentes capacitaciones	Semestral	*Plan de Acción



Impacto de las capacitaciones	70% de los servidores que participaron en capacitaciones mejoraron el desarrollo de sus labores.	Contribuir en la mejora del desarrollo de las laborales del 80% de los servidores que participan en las capacitaciones ejecutadas en el marco del PIC.	Sumatoria de los resultados de la encuesta de impacto de la capacitación / número de encuestados x 100.	Anual	*Formularios de registros
Ejecución presupuestal	Ejecución del 99.95%	Lograr la ejecución del 100% del recurso asignado para el PIC de la vigencia.	Recursos ejecutados / recursos programados x 100.	Anual	*Documentos de ejecución contractual

## 10. CRONOGRAMA

Tabla 8. Cronograma del Plan Institucional de Capacitación – PIC V2 2023 <sup>i</sup>

<sup>i</sup> Herramienta dinámica, que depende de los recursos disponibles y autorizados por parte de la entidad, por lo que las actividades están sujetas a modificaciones, ajustes, cancelaciones o reprogramaciones.

I. CONOCIMIENTOS ESENCIALES																
Objetivo Estratégico PEI 2023-2027	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación			Eje				Competencia/Dimensión		Trimestre de Ejecución			
				Interna	Alianza Estratégica	Convenio/Contratación	Gestión del conocimiento y la innovación	Creación de valor público	Transformación Digital	Probidad y ética de lo público	Saber	Hacer	Ser	I	II	III
1. Capital Humano y Socios Competentes 2. Modelo de Gestión Integrado	Inducción Institucional	Inducción Institucional	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Territorial	Telecentro			X							X	X	
		Fundamentos Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Funcionarios Nivel Central y Territorial		DAFP					X					X	
		Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - Avanzado	Oficina Asesora de Planeación		DAFP										X	
1. Capital Humano y Socios Competentes	Reinducción Institucional	Reinducción Institucional	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Territorial			X	X					X				
1. Capital Humano y Socios Competentes 2. Modelo de Gestión Integrado	Evaluación de Desempeño Laboral	Evaluación de Desempeño Laboral	Funcionarios Nivel Central y Territorial Directivos Nivel Central y Territorial		CNSC		X					X	X			
1. Capital Humano y Socios Competentes	Competencias Blandas	Competencias blandas para la gestión de proyectos	Dirección de Gestión Catastral Funcionarios y Contratistas Dirección Territorial Caldas, Huila, Guajira, Magdalena													
		Escuela de Formación en Liderazgo	Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios Nivel Directivo Central													
		Comunicación organizacional / Comunicación Asertiva	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios y Contratistas de la Dirección Territorial Valle, Tolima, Caquetá, Risaralda, Caldas, Huila, Quindío, Sucre, Magdalena										X			
		Manejo del estrés y técnicas de relajación	Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios Direcciones Territoriales: Tolima, Huila, Quindío, Norte de Santander, Magdalena Funcionarios Nivel Central y Territorial	X	X										X	
		Trabajo en equipo	Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios de las Direcciones Territoriales: Valle, Caldas, Huila, Santander, Magdalena													
		Talleres de Vocerías	Servidores Oficina Asesora de Comunicaciones y Directivos del IGAC													
		Redacción de documentos	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios y Contratistas de la Dirección Territorial Meta										X			
1. Capital Humano y Socios Competentes 3. Gobernanza del Dato y la Información de Valor Público 7. Posicionamiento Institucional	Integridad y Transparencia	Transparencia	Oficina de Relación con el Ciudadano			X		X							X	
		Código de integridad del servidor público con un enfoque desde la felicidad y el bienestar	Funcionarios Nivel Central y Direcciones Territoriales						X							
		Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Servidores y Contratistas del Nivel Central y las Direcciones Territoriales		DAFP						X				X	
		Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Servidores y Contratistas del Nivel Central y las Direcciones Territoriales		Defensoría del Pueblo				X						X	
1. Capital Humano y Socios Competentes 3. Gobernanza del Dato y la Información de Valor Público 7. Posicionamiento Institucional	Gestión de la experiencia de usuario	Indicadores en la medición de experiencia de usuario.	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios Direcciones Territoriales*			X									X	
		Innovación, creatividad y neuromarketing aplicados a la experiencia de servicio.	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Subdirección de Talento Humano		DNP		X							X		
		Análisis de datos para fortalecer la experiencia del usuario.	Oficina de Relación con el Ciudadano		MinTic - DAFP										X	X
		Lenguaje Claro	Funcionarios y Contratistas de la Dirección Territorial Tolima y Santander	Oficina Relación con el Ciudadano					X						X	X
		Herramientas para la gestión de usuarios.	Oficina de Relación con el Ciudadano		DNP - DAFP										X	
1. Capital Humano y Socios Competentes 5. Gestión del Conocimiento para la Innovación Aplicada 7. Posicionamiento Institucional	Lengua de señas colombiana	Nivel Básico	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Funcionarios Direcciones Territoriales*			X	X						X	X		
1. Capital Humano y Socios Competentes 5. Gestión del Conocimiento para la Innovación Aplicada 7. Posicionamiento Institucional	Curso de Inglés**	Nivel Básico	Funcionarios Direcciones Territoriales			X		X				X		X		
1. Capital Humano y Socios Competentes 5. Gestión del Conocimiento para la Innovación Aplicada	Curso de Negociación Colectiva**	Negociación Colectiva Resolución de Conflictos	Funcionarios y Contratistas de la Dirección Territorial Caldas, Norte de Santander y Risaralda		Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital					X		X		X		
5. Gestión del Conocimiento para la Innovación Aplicada	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento Herramientas para documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Direcciones Territoriales		DAFP		X				X			X		
2. Modelo de Gestión Integrado	Gerencia de Proyectos	Fundamentos en Gerencia y gestión de proyectos	Dirección de Gestión Catastral Oficina Asesora de Comunicaciones Subdirección de Geografía			X										
		Herramientas de seguimiento y control EDT: Estructura de Desglose de Trabajo	Dirección de Gestión catastral Oficina Asesora de Planeación		DNP											
		Gerencia de proyectos tecnológicos	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				X				X				X	
		Formulación y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos	Subdirección de Talento Humano				X									
		Gestión por procesos	Subdirección de Talento Humano													
		Gestión por proyectos	Subdirección de Talento Humano													
		Formulación de proyectos de inversión	Oficina Asesora de Planeación			DANE										
1. Capital Humano y Socios Competentes 7. Posicionamiento Institucional	Atención al Ciudadano y Enfoque Diferencial	Participación Ciudadana y enfoque diferencial	Dirección de Gestión Catastral											X	X	
		Identificación de Complejidades territoriales	Subdirección General			X									X	
		Relacionamiento con Grupos étnicos y negritudes, gitanos, LGBTI, personas en condición de discapacidad, entre otros	Oficina de Relación con el Ciudadano Oficina Asesora de Comunicaciones Subdirección de Geografía	Dirección de Gestión de Información Geográfica												
		Derechos Humanos con enfoque diferencial	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Direcciones Territoriales			Personería de Bogotá									X	
		Enfoque Psicosocial y Acción sin Daño	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Direcciones Territoriales			Unidad de Víctimas										X
		Conocer para no Repetir	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Direcciones Territoriales			Unidad de Víctimas										
		Atención al Cliente	Funcionarios y Contratistas Nivel Central y Direcciones Territoriales			SENA									X	
Lenguaje Incluyente	Oficina de Relación con el Ciudadano			Secretaría de la Mujer - MinTransporte		X		X		X						













