



Plan Institucional de Capacitación

2026



 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 46

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVOS	11
General.....	11
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	16
Eje 1: Paz total, memoria y Derechos Humanos.	18
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	20
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	22
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....	24
Eje 5: Probidad y Ética de lo Público	26
Eje 6: Habilidades y Competencias.....	28
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO) 29	
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	35
7. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PIC	36
8. EJECUCIÓN.....	36
9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	37
10. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN DEL PLAN	39
11. INDUCCIÓN.....	40
Inducción y re inducción a servidores públicos de la Corporación Social.	40
Programa de Inducción	41
12. REINDUCCIÓN.....	42

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 46

13.	CRONOGRAMA.....	44
14.	PRESUPUESTO VIGENCIA 2026	45
15.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46
16.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN	46



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 46

1. INTRODUCCION

Promover una cultura organizacional del aprendizaje, es tener la garantía que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo¹

La capacitación, la formación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, desarrollando el fortalecimiento de competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de manera innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

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

En este contexto el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

- Primero se plantea el diagnóstico 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.

¹ La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 46

- Finalmente, se aborda 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.

Por otra parte, el *Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG*, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

De manera que se hace necesario para la Corporación Social de Cundinamarca contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido, la Subgerencia Administrativa y Financiera y el área Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Funcionarios Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la Corporación; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de los servidores públicos.

Esto se logrará a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y demás elementos que los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos puedan recomendar, buscando que se involucren en todas las fases de los programas de aprendizaje, para garantizar la apropiación del plan y generar un mayor impacto en la prestación del servicio que se medirá de manera metodológica según la guía para tal fin.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia... La capacitación como un derecho laboral en Colombia:

... *“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la*



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 46

cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”


La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos²

Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

...“Artículo 4. Definición de 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, dirigidos a prolongar y 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 a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

² Decreto 1499 de 2017

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 7 de 46

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

...“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. 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 posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”

Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

“TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 46

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...)

Ley 1064 de 2006 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.

*“Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:
g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.*

En este sentido, la Ley 1960 de 20196, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

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.

Es claro entonces que todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 46

Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados públicos de carrera administrativa. Lo anterior, orienta a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se les asigne se utilice de manera más eficiente. También, a que se haga una gestión para contar con una oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés y el mejor desempeño organizacional.

Adicionalmente, la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023³, en su artículo 81 establece:

Modifíquese el artículo 194 de la Ley 1955 del 201912, el cual quedará así: Artículo 194°. Sistema nacional de cualificaciones. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC), el Subsistema de Normalización de Competencias (SSNC), la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación.

Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. Se crea el Subsistema

³ Ley 2294 del 19 de mayo de 2023

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 46

de Formación para el Trabajo (SFT), el cual se estructura en diversos niveles de complejidad de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Los oferentes de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo son: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (IETDH) y las Instituciones de Educación Superior (IES)

Contribuir con el fortalecimiento de las competencias manifestadas en la detección de necesidades, en cuanto a conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, mediante la formación y entrenamiento a través de diferentes acciones de aprendizaje para contribuir al mejoramiento integral de los servidores públicos de la Corporación Social de Cundinamarca y el cumplimiento de la gestión institucional.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- ✓ Circular 100- 010-2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) “Directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 46

3. OBJETIVOS

General

Contribuir con el fortalecimiento de las competencias manifestadas en la detección de necesidades, en cuanto a conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, mediante la formación y entrenamiento a través de diferentes acciones de aprendizaje para aportar al mejoramiento integral de los servidores públicos de la Corporación Social de Cundinamarca y el cumplimiento de la gestión institucional.

Específicos


- ✓ Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales
- ✓ Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil del cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual y el mejoramiento de la capacidad institucional de la Corporación.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- ✓ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 46


intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- ✓ **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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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): proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

- ✓ **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- ✓ **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 13 de 46

- ✓ **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ✓ **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 para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✓ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- ✓ **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).

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 14 de 46

- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Profesionalización del servidor público:** 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).
- ✓ **Conocimientos esenciales⁴:** 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.

⁴ Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_2023-2030

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 15 de 46

Los conocimientos son: Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros. Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.


Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

- ✓ **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. Escuela de Alto Gobierno.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

- ✓ **Conocimientos especializados⁵:** 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.

⁵ Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_2023-2030

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 16 de 46

También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño. Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público.

Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Gestión de la información y la seguridad digital

La detección de necesidades de aprendizaje:


Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

La metodología de impartir la capacitación se pretende desarrollar en diferentes formas así:

- ✓ Presencial
- ✓ Semipresencial
- ✓ Virtual

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 17 de 46

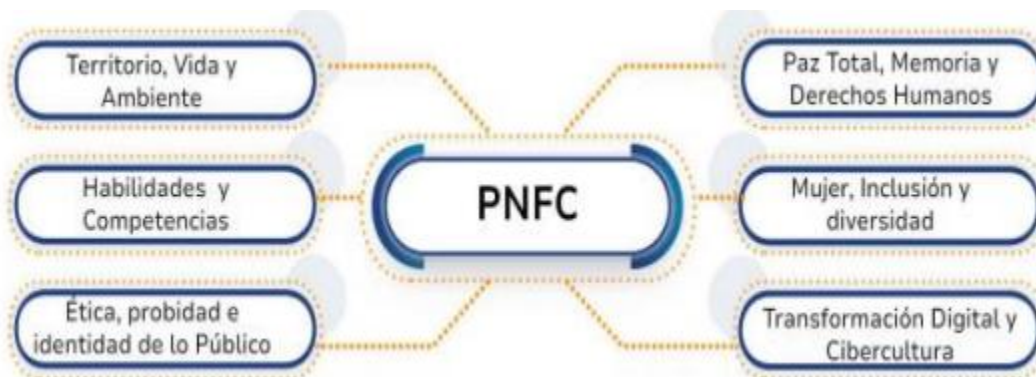
La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ✓ **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Objetividad:** La formulación de políticas, de 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.
- ✓ **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✓ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 18 de 46

- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✓ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.


De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de empleo público función pública y DAFP 2023.

Eje 1: Paz total, memoria y Derechos Humanos.


Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 19 de 46

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo. De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 20 de 46

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes


Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

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,



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 21 de 46


social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacía un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.


Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 22 de 46

Temáticas Sugeridas


- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.
- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.
- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.


Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 23 de 46

debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 24 de 46

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario


Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.

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

Es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual, se convierte en un eje priorizado en este Plan. Por lo tanto, se hace necesario que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que adelantan las entidades públicas se incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y con el uso de los datos y estas deben darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Nacional Digital y al que se integren las Universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 25 de 46

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 esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

“Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso”.

En ese orden de ideas; la Corporación Social de Cundinamarca promoverá la cultura digital, bajo los siguientes lineamientos:

- ✓ Capacitaciones sobre el uso de las tecnologías al interior de la entidad.
- ✓ Promover las reuniones virtuales
- ✓ Capacitar en seguridad informática
- ✓ Capacitar en uso de redes sociales (ventajas y desventajas).

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 46

Temáticas Sugeridas

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo


- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 5: Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.


	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 27 de 46

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

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

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.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 46

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)

- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental

- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 6: Habilidades y Competencias.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

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.



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 29 de 46

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.



5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

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

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

- Temas de mayor pertinencia para la Corporación Social



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 30 de 46

- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios
- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.

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

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

Temas técnicos


- Comités institucionales integrado por los Directivos de la CSC.

Temas transversales

- Encuesta enviada a los servidores con el fin de conocer sus necesidades de capacitación para sus equipos de trabajo, recibiendo un total de 34 encuestas.

Otros

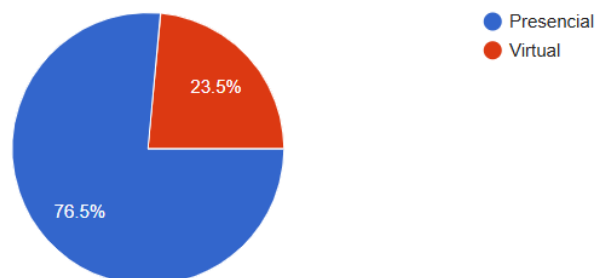
- Lineamientos del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030 y la Guía para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Normatividad vigente
- Resultado de auditorías
- Seguimiento a Planes de Acción
- FURAG (Transferencia de conocimiento, EDL, Reinducción)
- Requerimientos de los planes de mejoramiento para las evaluaciones de desempeño de los funcionarios públicos.
- Capacitaciones que no se realizaron en la vigencia anterior.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 46

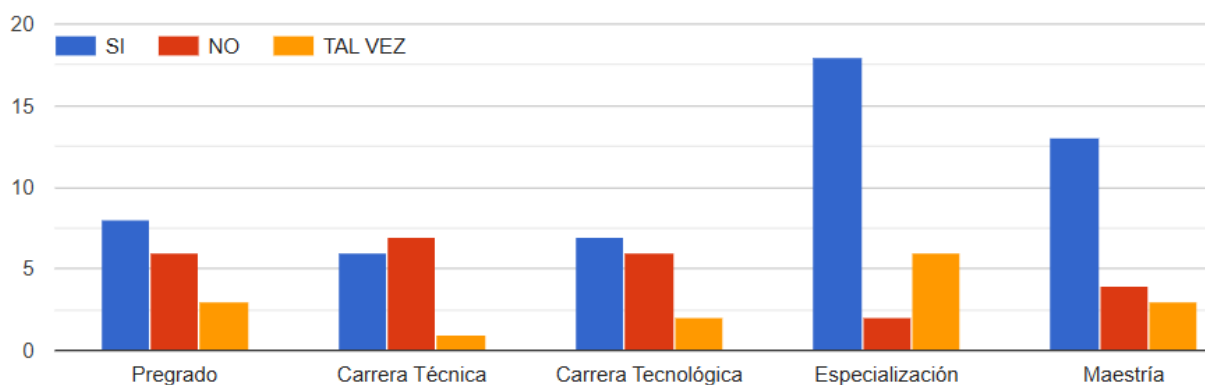
Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico a través del diseño y aplicación de una encuesta que recoge las necesidades de capacitación, encontrando que 34 funcionarios la diligenciaron esto corresponde al 53% del total de los servidores de la planta de personal de la Corporación Social. Se aplicó herramientas de investigación y levantamiento de información como:


Cuál es la modalidad que más le gusta para participar de las actividades de capacitación

34 respuestas



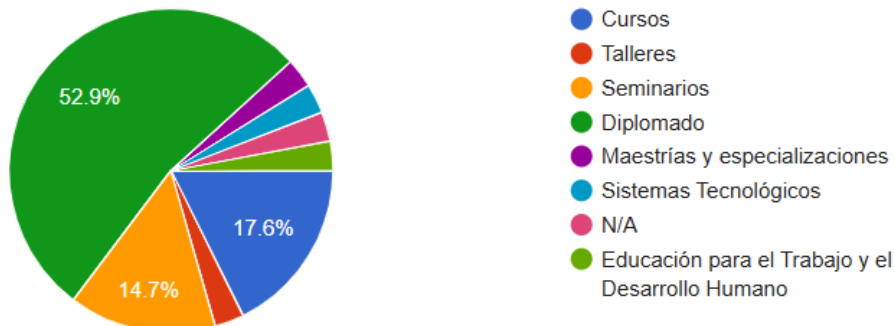
Le gustaría participar en programas de educación formal, tales como:



 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p align="center">Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>Código: CSC-GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p align="center">Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 32 de 46</p>

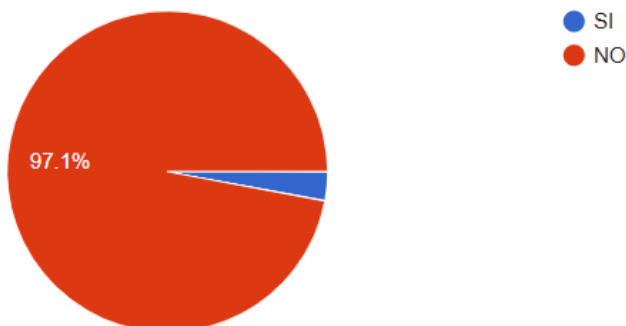
¿En qué modalidad le gustaría obtener capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones?

34 respuestas



¿Domina un segundo idioma?

34 respuestas



Cuales aspectos y/o conocimientos considera se deben tener en cuenta en el plan de capacitación institucional para el fortalecimiento de sus competencias laborales.

- ✓ MIPG
- ✓ Pinar
- ✓ Novasoft
- ✓ Competencias Digitales

Retos Identificados - Necesidades Transversales.




	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 33 de 46

- Comunicación y Escritura Efectiva: Habilidades en redacción clara y sencilla, así como en la creación de documentos y piezas comunicativas que respondan a un enfoque crítico.
- Comunicación asertiva, tanto en medios digitales como en interacciones en reuniones, correos y reuniones. La necesidad de mejorar la redacción y la claridad en la comunicación es un tema transversal que se identificó. Los participantes señalaron la falta de habilidades de comunicación efectiva como un obstáculo importante para el cumplimiento de los objetivos.
- Análisis y Manejo de Datos: Capacitación en herramientas de análisis y visualización de datos (Excel avanzado, Power BI, Python, R, ArcGIS). Interpretación de datos cualitativos y cuantitativos para tomar decisiones informadas, para mejorar las habilidades en el análisis de datos y para la toma de decisiones estratégicas.
- Tecnologías emergentes y Automatización: Uso de herramientas digitales y herramientas colaborativas para optimizar procesos y tareas diarias como IA.
- Gestión del Tiempo y Delegación: Formación en técnicas de productividad, delegación de tareas y uso efectivo del tiempo.
- Liderazgo y Gestión del Conocimiento: Capacitación en liderazgo efectivo y gestión de equipos, incluyendo formación en resolución de conflictos y toma de decisiones.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMATICO		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES TEMATICOS	OBJETIVOS	
1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.	✓ Administración de Datos (Sabes hacer) ✓ Orientación al servicio (Saber ser) ✓ Cultura Organizacional orientada al conocimiento (Saberes)



 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p align="center">Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>Código: CSC-GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p align="center">Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 34 de 46</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilización de Tecnología (saber hacer) ✓ Mecanismos para la medición del desempeño institucional (saber hacer) ✓ Atención a PQRSD (saber hacer) ✓ Relacionamiento e inclusión con personas en condición de discapacidad. (saber ser)
<p>2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</p>	<p>Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y trabajo en Equipo (saber ser). ✓ Inducción y Reinducción. (saber hacer) ✓ Marco de políticas de Transparencia y Gobernanza pública (saber ser) ✓ Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples.
<p>3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p>	<p>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 la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de las tecnologías (saber hacer) – Big Data. ✓ Promover las reuniones virtuales, Capacitar en

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 35 de 46


	implementación dinámica de las tecnologías.	seguridad informática (saber hacer). ✓ Capacitar en uso de redes sociales (ventajas y desventajas) (saberes)
4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	✓ Estrategias de inclusión a través de la vivencia del Código de Integridad y un lenguaje inclusivo y asertivo. (Agentes de cambio). (saber ser) ✓ Lenguaje no verbal (saber ser)

6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento se define como el “proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor.”

Así bien, en el marco del Plan Estratégico 2024 - 2028 de la Corporación Social de Cundinamarca se estableció la Gestión del conocimiento y la innovación como un programa estratégico institucional, enfocado a “Generar nuevas capacidades



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 36 de 46

institucionales, que permitan afianzar los componentes de procesos, analítica institucional, innovación y gestión del conocimiento en el marco de la transformación requerida por la entidad.”

7. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PIC

Como resultado de las gestiones adelantadas desde la Dirección Administrativa y del Talento Humano; para la implementación del PIC, se logró que entidades públicas apoyen la ejecución; entre las cuales se destacan:

- ✓ Escuelas Superior de Administración Pública.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN
- ✓ Entes de Control

8. EJECUCIÓN

El resultado del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, evidenció que los funcionarios de la entidad, requieren del diseño de programas de capacitación y formación para el aprendizaje organizacional, en equipo e individual, que se enfoquen en las competencias laborales y comportamentales propias de sus procesos, el cual podrá ejecutarse de tres maneras:

- ✓ Capacitación Interna la cual se desarrollará mediante PROYECTOS APRENDIZAJE EN EQUIPO



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 37 de 46

- ✓ Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- ✓ Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
- ✓ Curso de Gerentes Públicos – DAFP
- ✓ Curso de actualización de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - DAFP
- ✓ Curso Lenguaje claro
- ✓ Curso Virtual Seguridad y Salud en el trabajo.

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Social de Cundinamarca se programa para desarrollar con las siguientes responsabilidades:

La Alta Gerencia es la responsable de vigilar por que el Plan Institucional de capacitación – PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales: igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.

La Subgerencia Administrativa y la oficina de Talento Humano – es responsable de ejecutar, reportar los seguimientos semestrales los cuales son publicados.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 38 de 46

La Corporación Social con el fin de hacer seguimiento y control de la participación por parte de los servidores públicos en las actividades de capacitación, cuenta con los siguientes mecanismos:

- ✓ **Capacitaciones por Contratación:** Se dejarán las obligaciones del contratista pactadas en las obligaciones del contrato, dentro de las cuales estará el control de asistencia de los participantes en cada una de las actividades contratadas, así como a la medición pactada dentro del contrato.
- ✓ **Capacitaciones por Autogestión:** Para las actividades que se realicen por autogestión se realizará directamente por el proceso de talento humano, el registro de asistencia y la evaluación de impacto de los participantes.
- ✓ **Capacitaciones de Gestión Interinstitucional:** Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, se coordinará con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información de los funcionarios participantes (certificados de capacitación, registro de asistencia, etc.).

De acuerdo al seguimiento y evaluación 2025 se evidencian las siguientes conclusiones y oportunidades de mejora, para la aplicación del plan 2026.

- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- ✓ Se evidencia la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 39 de 46

- ✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.
- ✓ De acuerdo con las estadísticas generales de participación a las capacitaciones con recursos, se evidencia un alto porcentaje de inasistencia del personal susceptible por norma a la capacitación.


Funcionarios a capacitar: 64 (Carrera administrativa + libre nombramiento + Provisionalidad + nivel directivo + asesor)

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se determinó una medición en el plan de acción en la cual se medirá la cobertura de capacitación, con el fin de garantizar que todos los funcionarios participen en el marco del Plan Institucional de Capacitación. La fórmula de medición del indicador será la siguiente:

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

10. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN DEL PLAN

Se divulgará la información del PIC, (Plan Institucional de Capacitación) de manera que se pueda fortalecer la apropiación y conocimiento de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 40 de 46

La Subgerencia Administrativa y Financiera y el área de Talento Humano, desde la coordinación de bienestar laboral, utilizará los medios de comunicación internos que utiliza la Corporación como estrategia de implementación así:

- ✓ Diseño de piezas publicitarias que serán divulgadas a través de correos electrónicos,
- ✓ Publicación en carteleras internas.

11. INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la Corporación Social, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación. Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.


Inducción y re inducción a servidores públicos de la Corporación Social.

El artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de re inducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

El programa de inducción - re inducción es un proceso planeado de recepción y orientación de las personas que ingresan a la Corporación a desempeñar actividades laborales o para quienes son trasladados o promovidos dentro de las mismas. Con este programa se pretende facilitar y disponer las condiciones



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 41 de 46


necesarias para la socialización y la adaptación del nuevo funcionario al entorno institucional y ambiente de trabajo.

Programa de Inducción

Inducción-re inducción general o global: Se inicia desde el momento en que el nuevo miembro de la Corporación ingresa a la institución o el que es promovido o trasladado. La inducción general comprende la recepción de los colaboradores, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional. Este programa deberá implementarse inmediatamente se oficializa la vinculación (firma del acta de posesión en el cargo) o inmediatamente se inicia la relación laboral antes de tomar su lugar en el cargo para el cual se vinculó o fue promovido.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Corporación Social.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 42 de 46

5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la entidad.


El programa de Inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos y Programas de Talento Humano.

12. REINDUCCIÓN

En la Corporación Social de Cundinamarca el programa de 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. 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 43 de 46


normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Al finalizar y con el propósito de evaluar y monitorear su impacto, se aplicará la encuesta de evaluación CSC-TH-FR-24 – Encuesta de Evaluación Programa de Reinducción.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

El objetivo de este entrenamiento es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 44 de 46

requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La Subgerencia Administrativa y Financiera emitirá un oficio al jefe inmediato del servidor público vinculado, en el cual se solicita la asignación del acompañamiento para el entrenamiento en el puesto de trabajo. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el Área asignada para el desarrollo de sus funciones. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos del Área.

13. CRONOGRAMA

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2026.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2026.

El plan institucional de Capacitación de la CSC para la vigencia 2026, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.

No.	EJES	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	ACTIVIDADES PROPUESTAS	CRONOGRAMA 2026			
				PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
1	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber ser	Tolerancia cero a la violencia de género				
3	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Saberes	Concientización sobre cambio Climático y desafíos.				
4	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saber ser	Comunicación asertiva				
6	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	Uso de herramientas digitales y herramientas colaborativas para optimizar procesos y tareas diarias como IA.				
		Saber hacer	Herramientas de análisis y visualización de datos para mejorar las habilidades en el análisis de datos y para la toma de decisiones estratégicas.				
7		Saber hacer	NOVASOFT				
8		Saber Hacer	OFFICE 365				
10	Eje 5. Probidad y Ética de lo Público	Saberes	Sistema de Gestión de Calidad				
11		Saber ser	Derecho Disciplinario				
12		Saber ser	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)				
13	Eje 6. Habilidades y Competencias	Saber ser	Inteligencia emocional				
14		Saber hacer	Formación en técnicas de productividad, delegación de tareas y uso efectivo del tiempo.				
15		Saber hacer	Presupuesto y finanzas públicas				
17		Saberes	MIPG				
18		Saber ser	Liderazgo efectivo y gestión de equipos, incluyendo formación en resolución de conflictos y toma de decisiones				

14. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Social de Cundinamarca, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas corresponde a la suma de **CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000) M/CTE.**

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 46 de 46

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

herramientas como encuestas de satisfacción y pruebas de conocimiento antes y después de las capacitaciones.

Realizar reportes trimestrales con análisis cualitativo y cuantitativo del impacto.

16. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró y Aprobó (Proceso)	Revisó y Aprobó (Calidad)	Aprobó
<p>LICED BARÓN PUENTES. Profesional Universitario <i>Elaboró</i></p> <p>Martha Haydee Carrillo Sierra Subgerente Administrativa y financiera <i>Aprobó</i></p>	<p>Carlos Francisco Buitrago Asesor de Gerencia <i>Revisó</i></p>	<p>Sandra Hoyos Acosta. Presidente Comité <i>Aprobó</i></p> <p>Acta de Comité N° 002 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño <i>Aprobó</i></p>
Fecha: Enero 19 2026	Fecha: Enero 20 2026	Fecha: Enero 22 2026