

	Sistema Integrado de Gestión		Código: GTH-PR-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 04	Fecha: 30/11/2025
	Procedimiento Plan Institucional de Capacitaciones		Página 1 de 5	

1. **Objetivo**

Establecer los lineamientos y directrices para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, con el fin de fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de la entidad, promoviendo su desarrollo integral, el mejoramiento del desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. **Alcance**

El presente procedimiento aplica a todos los funcionarios públicos y colaboradores de la entidad e involucra las etapas de identificación de necesidades de formación, formulación del plan, aprobación, ejecución, y finaliza con la medición de la eficacia de este.

3. **Responsabilidad**

Líder de Gestión Humana

4. **Normatividad**

Ver Normograma.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), 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.

	Sistema Integrado de Gestión		Código: GTH-PR-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 04	Fecha: 30/11/2025
	Procedimiento Plan Institucional de Capacitaciones		Página 2 de 5	

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. Definiciones

P.I.C: Conjunto coherente de acciones de capacitaciones y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados para conseguir los resultados y metas institucionales.

Competencias: Capacidad de una persona para desempeñar en varios contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Formación: Es todo proceso de aprendizaje mediante capacitación y/o entrenamiento permanente, orientado al mejoramiento de los conocimientos y habilidades del personal de la Entidad, para el logro de un desempeño eficiente y una operación de calidad en su puesto de trabajo.

Entrenamiento: proceso mediante el cual se busca mantener o aumentar un nivel de habilidades o destrezas adquiridas a través del ensayo, la práctica o el ejercicio de lo aprendido.

Capacitación: Es un proceso de aprendizaje permanente, orientada al mejoramiento de los conocimientos del personal de una organización para el logro de un desempeño eficiente en sus puestos de trabajo.

Reinducción: Es un proceso orientado a mantener la motivación y el sentido de pertenencia hacia la empresa, a través de información relacionada con resultados, metas, proyectos, perspectivas a corto, mediano y largo plazo.

Evaluación del desempeño: La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones.

	Sistema Integrado de Gestión		Código: GTH-PR-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 04	Fecha: 30/11/2025
	Procedimiento Plan Institucional de Capacitaciones		Página 3 de 5	

6. Contenido

No	Actividad	Descripción	Responsable	Documento/ Registro
1	Diagnóstico de necesidades de Formación y Capacitación	Para el desarrollo de esta actividad, los líderes de los procesos contribuirán con la identificación de necesidades de competencias y el líder de Talento Humano consolidará esta información a través del diligenciamiento de la Ficha de Formulación de Aprendizaje en equipo. A partir de este análisis conjunto se podrán identificar las áreas de conocimiento, habilidades y actitudes que requieren fortalecimiento; adicionalmente como insumo para esta actividad, se deben tener en cuenta elementos como las evaluaciones de desempeño, los planes de mejora de los procesos, los objetivos institucionales, entre otros.	Director Líderes de los Procesos	Ficha de Formulación de aprendizaje en equipo
2	Formulación del Plan Institucional de Capacitación	Después de haber identificado las necesidades, se deben definir las estrategias, objetivos, temáticas, recursos y mecanismos necesarios para el fortalecimiento de las competencias que deben tener los funcionarios. Esto con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, la mejora del desempeño de los funcionarios y su desarrollo integral. Como resultado de esta actividad, se elabora el documento de Plan Institucional de capacitación, el cual debe incluir todas las actividades formativas definidas anteriormente, el cronograma para su desarrollo, los recursos que requiere y fuentes de financiación, los responsables de la ejecución y las	Funcionario Responsable del Proceso de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación Formato Cronograma PIC

	Sistema Integrado de Gestión		Código: GTH-PR-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano		Versión: 04	Fecha: 30/11/2025
	Procedimiento Plan Institucional de Capacitaciones		Página 4 de 5	

		estrategias de seguimiento para asegurar su cumplimiento.		
3	Formalización del Plan Institucional de Capacitación	Para la formalización del plan, este debe ser presentado en el comité Institucional de Gestión de desempeño, junto con el cronograma para el desarrollo de las actividades. Allí los asistentes realizan observaciones en caso de ser necesarias para su posterior corrección, de lo contrario se realiza directamente la aprobación por parte de la dirección para la entrega y publicación en la página web institucional. Asimismo, se debe motivar a los funcionarios públicos de la entidad para que participen activamente en los procesos de aprendizaje y desarrollo de competencias.	Funcionario Responsable del Proceso de Talento Humano Director	Plan Institucional de Capacitación
4	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación. (PIC)	Al momento de dar cumplimiento al cronograma con la programación de las capacitaciones y demás actividades de formación, se envía comunicación interna a través de los canales dispuestos por la entidad, haciendo la invitación e indicando el nombre de la capacitación, la fecha del evento y el medió a través del cual se realizará. De acuerdo con lo programado, se ejecutan las capacitaciones, asegurando el registro de asistencia a través del formato establecido. De ser necesario, también se conservarán registros fotográficos de la capacitación realizada. Una vez realizada las capacitaciones, se procede con la aplicación de las evaluaciones de eficacia de estas.	Funcionario responsable del proceso de Talento Humano Capacitadores	Formato Registro de asistencia Formato Evaluación de Capacitación

7. Documentos relacionados.

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GTH-PR-02	
	Proceso Gestión de Talento Humano	Versión: 04	Fecha: 30/11/2025
	Procedimiento Plan Institucional de Capacitaciones	Página 5 de 5	

Nombre del documento
Ficha de formulación de aprendizaje en equipo.
Plan Institucional de Capacitación.
Formato Cronograma plan Institucional de Capacitación.
Formato Lista de Asistencia
Formato Evaluación Capacitación

8. Formalización de la versión actual.

Elaboró	Equipo de Calidad 30/11/2025
Actualizó	Equipo de Calidad 30/11/2025
Aprobó	Jorge William Correa Monroy – Director. 30/11/2025
Aprobó para el sistema de gestión	Jorge William Correa Monroy – Director. 30/11/2025

9. Formalización y control de cambios

Fecha	Versión	Descripción
02-05-12	1	Versión original
14-06-21	02	Cambio de logo institucional y presentación del documento.
01-10-2024	03	Actualización de procedimiento y de su desarrollo
30/11/2025	04	Actualización de procedimiento y de su desarrollo.