

Gobernación de
Antioquia

PLAN
INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN

Vigencia 2025

Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos
Subsecretaría de Talento Humano
Dirección de Desarrollo de Talento Humano
31-1-2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. COMPONENTE ESTRATÉGICO	4
1.1 OBJETIVO GENERAL:	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4
1.3 ALCANCE	5
2. MARCO NORMATIVO	5
3. MARCO CONCEPTUAL	9
4. ACTORES QUE INTERVIENE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	18
5.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN.....	19
5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:.....	20
5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:.....	20
5.4 RESULTADOS FURAG.....	23
5.5 AUTODIAGNÓSTICO MIPG:	24
5.6 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
5.7 RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA	28
5.8 NECESIDADES DE AGREMIACIONES SINDICALES.....	33
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	35
7. RECURSOS.....	43
8. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN	44
9. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	45





INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de Desarrollo Departamental "Por Antioquia Firme" 2024-2027, del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, y conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se establece el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la Gobernación de Antioquia. Este documento tiene como propósito principal fomentar la profesionalización, actualización y desarrollo integral de las competencias de los servidores públicos del departamento, reconociendo que el talento humano es el recurso más valioso para garantizar la excelencia en la gestión pública.

La formación y capacitación son pilares estratégicos para dinamizar procesos innovadores en el Estado, fortalecer el desempeño institucional y promover una cultura organizacional basada en valores, integridad y compromiso ciudadano. Este plan de capacitación 2025, se encuentra alineado con las directrices de la Función Pública, en donde se identifican las brechas de conocimiento, habilidades y actitudes que afectan el desempeño de los servidores y plantea una oferta de formación integral que responde a las necesidades institucionales y sociales del Departamento de Antioquia.

El Plan se desarrolla con base en los siguientes ejes temáticos, definidos en el *Plan Nacional de Formación y Capacitación*:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

1. Paz, memoria y derechos humanos
2. Territorio, vida y ambiente
3. Mujeres, inclusión y diversidad
4. Transformación digital y cibercultura
5. Probidad, ética e identidad de lo público
6. Habilidades y competencias

También integra las siguientes temáticas, conforme con las líneas estratégicas establecidas en Plan de Desarrollo Departamental "Por Antioquia Firme" 2024-2027:

1. Seguridad desde la Democracia y la Justicia
2. Cohesión desde lo Social
3. Inversión desde la Confianza
4. Sostenibilidad desde lo Territorial
5. Autonomía desde la Gobernanza

La Gobernación de Antioquia reafirma su compromiso con el fortalecimiento de las capacidades de su talento humano, como motor del desarrollo institucional y el logro de los objetivos estratégicos en beneficio de la ciudadanía.



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC4887-1





1. COMPONENTE ESTRATÉGICO

1.1 OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar y fortalecer integralmente las competencias, habilidades y valores de los servidores públicos del Departamento de Antioquia, mediante estrategias innovadoras de formación, capacitación y aprendizaje continuo, para garantizar un servicio público efectivo, inclusivo y orientado al ciudadano, alineado con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer las competencias: Diseñar programas de capacitación orientados a fortalecer competencias funcionales y comportamentales necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Promover una cultura de aprendizaje continuo: Implementar metodologías dinámicas y flexibles de formación, que combinen educación presencial, virtual y experimental, asegurando el acceso para todos los servidores públicos.
- Fomentar la inclusión y diversidad: Incorporar temáticas de equidad de género, inclusión social y enfoque diferencial en los programas de formación, garantizando que las capacitaciones respondan a las necesidades de todos los grupos poblacionales.
- Impulsar la innovación y sostenibilidad: Desarrollar competencias en tecnologías emergentes, gestión ambiental y sostenibilidad, para afrontar los desafíos sociales, económicos y ambientales del departamento.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

- Medir y optimizar el impacto formativo: Establecer indicadores claros de evaluación y retroalimentación para medir la efectividad de los programas de capacitación en términos de desempeño institucional y satisfacción ciudadana.

1.3 ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia en los diferentes organismos y dependencias establecidos en la estructura organizacional del Decreto Ordenanza No. 2024070003913.

2. MARCO NORMATIVO

El sistema de formación del Departamento de Antioquia tiene fundamento en tratados internacionales, en la Constitución Política, en normas nacionales, y políticas internas, para poder establecer una oferta institucional dentro de la normatividad vigente y aplicable, en aras de propender que la capacitación de los servidores públicos responda a los retos y a las necesidades institucionales.

Po lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 incluye las actualizaciones incorporadas en el año 2024 al marco normativo existente, integrando así las siguientes normas:



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC 4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Norma	Descripción
Ley 2307 de 2024	Fortalece la gestión del talento humano en el sector público, estableciendo nuevas directrices para la formación continua de servidores públicos mediante la certificación de competencias digitales y liderazgo.
Decreto 1820 de 2024	Reglamenta la implementación de herramientas tecnológicas en la capacitación de servidores públicos, priorizando programas virtuales y de autoformación.
Resolución 0725 de 2024	Actualiza los requisitos para la elaboración de Planes Institucionales de Capacitación (PIC), incluyendo indicadores específicos para medir el impacto de las capacitaciones en la productividad institucional.
Ley 2310 de 2024	Establece lineamientos para promover la inclusión y diversidad en los programas de formación institucional, garantizando acceso equitativo para poblaciones vulnerables.

Marco existente:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 53 "La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad"
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones." Lo anterior, es determinado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación como "uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. 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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	<p>organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>Con base en lo determinado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, indica que por este decreto “se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.”
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <p>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.”</p> <p>Artículo 36. Objetivos de la capacitación. “1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”</p>
<p>Ley 1064 de 2006</p>	<p>“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.”</p>
<p>Decreto 4665 de 2007</p>	<p>“Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”</p>
<p>Carta iberoamericana de Calidad en la</p>	<p>“Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública, permitiendo fortalecer las capacidades de las</p>





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Gestión Pública de 2008	entidades y aceptar los retos asociados a las necesidades de los ciudadanos para lograr su bienestar.”
Decreto Nacional 1083 de 2015	Título 9. Capacitación. Artículo 2.2.9.1. “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en sector público Resolución 390 de 2017	“Inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.” “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.”
Decreto 815 de 2018	“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.”
Ley 1952 de 2019	Por la cual se expide el Código General Disciplinario: Artículo 37. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.” Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”
Resolución 0667 de 2018	“Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas.”
Ley 1960 de 2019	Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará 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.”
Resolución 104 de 2020	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.”
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020 – 2030	“Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.”





3. MARCO CONCEPTUAL

Para la mejor comprensión del presente plan se definen los conceptos centrales es que lo conforman:

Concepto	Definición
Aprendizaje Organizacional	El conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
Capacitación	Comprende los procesos relacionados con educación no formal y educación informal y es definida en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, así: 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
Competencia Laboral	Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decretos 2539 del 2005, 1083 del 2015 y 815 de 2018).
Conferencia	Exposición oral de corta duración que desarrolla un especialista sobre un tema específico para transmitir sus conocimientos o experiencias. La exposición puede enriquecerse con una sesión de preguntas y respuestas. Su duración es entre 2 y 8 horas.
Congreso	Programa informativo en el que participan un número plural de ponentes, que comparten y socializan los avances y hallazgos que han logrado a través de sus estudios e investigaciones alrededor del tema central del certamen. El programa puede ser complementado con conferencias plenarias orientadas por destacados expertos. La duración oscila entre 8 y 32 horas.
Curso	Programa que promueve la adquisición de conocimientos y habilidades con la conducción de un profesor o experto, que aporta buena parte del conocimiento y





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	<p>complementa el proceso de aprendizaje con debates, ejercicios, casos y ejemplos, mediante los cuales se aplican conocimientos. Los participantes aportan al proceso sus conocimientos y experiencias. Puede ser teórico, práctico, o teórico-práctico. Generalmente se desarrolla entre 16 y menos de 80 horas.</p>
Curso Virtual o e-Learning	<p>Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el alumno pasa a ser el centro de la formación, al tener que auto gestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores y compañeros.</p>
Diplomatura	<p>Programa conformado por varios módulos orientados por un grupo de docentes que tratan, desde diferentes perspectivas y con una secuencia lógica, un tema central. Cada módulo puede ser un seminario, taller o curso. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento, sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con el aporte de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico. Permite la producción de documentos académicos que plasman las conclusiones. Tiene una duración entre 80 y 160 horas</p>
Educación Informal	<p>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 de 2004).</p>
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	<p>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).</p>
Entrenamiento	<p>Es de carácter práctico, destinado a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el trabajo. Conjunto de acciones y estrategias orientadas al desarrollo de habilidades operacionales, técnicas y operativas en el puesto de trabajo, para la realización de funciones o trabajos que exijan habilidad práctica, con el objeto de empoderar al individuo y lograr su efectiva incorporación en los equipos de trabajo.</p>
Formación	<p>Entendida como aquellos procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.</p>





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Foro	Reunión para discutir y analizar asuntos de interés o intercambiar experiencias, ante un auditorio que a veces interviene en la discusión. Tiene una duración entre 2 y 10 horas.
Pasantía	Programa dirigido a afianzar conocimientos bajo la metodología de una práctica u observación. Por lo general, su duración es de 1 semana a 6 meses.
Plan Institucional de Capacitación - PIC	Conjunto coherente de acciones de capacitación, formación y entrenamiento que durante un periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. Incluye las metodologías, poblaciones, criterios de selección de las mismas, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que se aplicaran en cada caso.
Seminario	Proceso colectivo de aprendizaje conducido por un experto o varios expertos en un tema, que se estudia y se debate intensivamente en varias sesiones en las que todos participan aportando sus conocimientos, logros e investigación y experiencias. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con la aportación de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico; permite la producción de documentos académicos que plasman las conclusiones. Duración entre 8 y 40 horas
Servidor Público	Las personas que prestan sus servicios al Estado en la administración pública. El término de servidor público se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad. Hay tres tipos de servidores públicos: 1. Los empleados públicos: Estos están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad. 2. Los trabajadores oficiales: La vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador. 3. Los miembros de corporaciones de elección popular: Son los empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio del voto popular.
Simposio	Programa informativo conformado por una serie de conferencias de expertos, que abordan dimensiones y subtemas asociados con un tema central. Se dirige a un amplio grupo de asistentes. Generalmente la duración es entre 4 y 24 horas
Sistema de Formación Institucional	Conjunto coherente de políticas, planes, modelo pedagógico, proyectos, programas estrategias de procesos de formación, disposiciones legales, escuela de formación institucional de la Gobernación de Antioquia, red de formadores, mecanismos de medición dependencias, recursos organizados con el propósito común de generar en la entidad y en sus servidores mayor capacidad de aprendizaje y acción en





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Sistema Integrado de Gestión (SIG)	función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración pública, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio. Se configura como el conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y directrices, que permiten a todos los servidores públicos del Departamento de Antioquia, ejercer sus funciones de manera efectiva y con el propósito de entregar productos y servicios de la mejor calidad posible a la comunidad.
Taller	Programa dirigido por un docente, quien durante el desarrollo del mismo aporta conocimientos y orienta a los participantes en la realización, individual o en grupos, de un proyecto en el cual se aplican los conocimientos adquiridos para lograr una mejor comprensión de los mismos. Duración entre 8 y 60 horas.





4. ACTORES QUE INTERVIENEN EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Secretaría del Talento Humano y Servicios Administrativos

Tiene el propósito de liderar la gestión integral del talento humano, el desarrollo organizacional, la formulación, implementación y cumplimiento de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con tecnologías de la información y las comunicaciones en la entidad Departamento de Antioquia. Además, asegurar la provisión y el correcto funcionamiento de bienes, seguros, y servicios generales, incluyendo logística, administración, gestión documental y la relación con los ciudadanos. Todo esto con el objetivo de contribuir a la eficiencia y a los resultados óptimos en el funcionamiento de la Administración departamental.

Subsecretaría del Talento Humano

Su responsabilidad implica adelantar las acciones necesarias para que la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional, además de gestionar el talento humano de la entidad, desde su ingreso hasta su retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y con las normas que rigen en materia de personal; promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones, el desarrollo de competencias de los servidores públicos, el mérito en la provisión de los empleos, la aplicación de estímulos y acciones de bienestar, el mejoramiento del desempeño individual.

En consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Subsecretaría de Talento Humano desempeña un papel fundamental en la ejecución y perfeccionamiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Dicha gestión estratégica se





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

República de Colombia

orienta hacia el logro del propósito fundamental, los resultados y, de manera más amplia, al cumplimiento de los objetivos contemplados en los planes de la organización. Este enfoque estratégico no solo busca el crecimiento individual de los colaboradores, sino que también se alinea con la eficacia organizativa y el cumplimiento de los fines institucionales.

Dirección de Desarrollo del Talento Humano

Es una función de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Administración departamental - sector central, por medio del diseño de planes, programas y proyectos de formación y capacitación en el marco de una educación continua.

Dirección de Desarrollo Organizacional

La Dirección de Desarrollo Organizacional es un actor importante del plan al ser la dependencia encargada de liderar el desarrollo organizacional de la Administración departamental, implementando metodologías y acciones que aporten a su fortalecimiento; además de proponer e implementar lineamientos y directrices en las acciones relacionadas con la Gestión del Conocimiento y la Innovación, promoviendo el fortalecimiento de habilidades y competencias a nivel institucional y gestionando las acciones de cambio y cultura organizacional, con el propósito de mejorar la capacidad de la entidad para el logro de sus objetivos.





Secretaría de Salud e Inclusión Social

Contribuyen al Proceso: “Desarrollo del Talento Humano”, y a su vez al procedimiento: “Gestión de la Formación Institucional”, y se acogen a los ejes temáticos plasmados en este Plan, no obstante, por tener presupuesto independiente, y necesidades específicas de capacitación tendrán un apartado donde estas se incluyan.

Comisión de Personal

La Comisión de Personal desempeña un papel activo al participar de manera integral en la formulación del Plan Anual de Capacitación y en el de Estímulos, así como en el seguimiento de ambos. Esta participación no solo se limita a una función consultiva, sino que implica una contribución proactiva al diseño y desarrollo de iniciativas estratégicas destinadas a fortalecer las capacidades y motivaciones del personal dentro de la organización.

En el contexto del Plan Anual de Capacitación, la Comisión no solo actúa como un órgano de revisión, sino que también se involucra en la identificación de necesidades de formación y en la recomendación de enfoques innovadores que respondan a las demandas cambiantes del entorno laboral. Su compromiso va más allá de la aprobación formal, ya que busca garantizar que las actividades de capacitación estén alineadas con los objetivos organizacionales y contribuyan de manera efectiva al desarrollo de competencias clave.





Nivel Directivo

El nivel directivo asume un rol fundamental al identificar las necesidades de capacitación de los servidores bajo su dirección, y tiene la responsabilidad de comunicar por escrito a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano. Este proceso implica una colaboración estrecha con la mencionada Dirección, la cual llevará a cabo un análisis detallado de las funciones y los requerimientos de capacitación necesarios para el equipo.

La identificación de las necesidades de capacitación por parte de los Directivos, debe incluir la participación activa de los servidores en las diversas ofertas de formación del Plan Institucional de Capacitación. Esta participación refleja un compromiso con el aprendizaje continuo del equipo, en aras del cumplimiento de los objetivos organizacionales y las metas individuales de cada servidor.

Las necesidades de capacitación solicitadas a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano es un componente clave en el desarrollo del plan de capacitación, facilitando la creación de programas de capacitación personalizados y adaptados a las necesidades específicas del equipo, contribuyendo así al fortalecimiento de las competencias individuales y al desarrollo colectivo del grupo de trabajo.





Servidores Públicos

La capacitación para los servidores públicos no solo se consolida como un derecho inherente, sino también como una responsabilidad de suma importancia. Este proceso formativo no solo ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional, sino que también demanda un compromiso activo por parte de los individuos que lo reciben. Si bien brinda la posibilidad de mantenerse actualizado en un entorno laboral en constante evolución, su efectividad requiere la dedicación de tiempo y espacio por parte de los beneficiarios.

En este sentido, se establece como un deber fundamental para cada servidor público asistir y participar activamente en las diversas actividades de capacitación contempladas en el Plan Institucional. La adquisición de conocimientos no solo se traduce en un beneficio individual, sino que también contribuye al fortalecimiento colectivo de la institución. Además, el compromiso de compartir los conocimientos adquiridos se erige como un componente esencial, fomentando un ambiente colaborativo y un intercambio de ideas que potencia el desarrollo integral de la comunidad de servidores públicos.

En resumen, la capacitación, al ser simultáneamente un derecho y una obligación, no solo ofrece un camino hacia el desarrollo personal y profesional, sino que también demanda un compromiso activo y continuo de parte de los servidores públicos. Su participación no solo enriquece individualmente, sino que también contribuye al fortalecimiento colectivo de la institución, generando un impacto positivo en el servicio público y en la consecución de los





objetivos organizacionales.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El propósito del diagnóstico es comprender las necesidades de formación y capacitación de los servidores adscritos a la entidad, así como identificar los métodos de capacitación y las prioridades institucionales, mediante el uso de diversas herramientas institucionales y la encuesta realizada a los directivos de todos los Organismos y dependencias de la Gobernación de Antioquia. En cuanto a las herramientas institucionales, se analizaron las siguientes:

**Solicitudes de
capacitación 2024**

**Resultados
Medición de
Clima Laboral
2023**

**Resultados
Medición de
Riesgo
Psicosocial 2023**

**Resultados
Medición FURAG
2023**

**Encuesta a
Directivos
departamentales**

**Resultados PIC
2024**

**Solicitudes de
capacitación de
Agremiaciones
Sindicales**





5.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN

Se constituye como un insumo del Plan Institucional de Capacitación PIC, mediante el cual se atiende a la necesidad específica de formación de los diferentes actores, que incluye un tratamiento inmediato y que, por los beneficios que se obtienen en su aplicación en áreas o procesos con los que se relaciona, pretende incrementar la productividad del servidor y fortalecer acciones de la organización de cara a la comunidad.

Para el año 2025, las solicitudes de capacitación se priorizan de acuerdo con la demanda generada al interior de los organismos y dependencias que hacen la solicitud. Pueden relacionarse con otras necesidades evaluadas dentro de la entidad o pueden ser nuevas y de obligatorio cumplimiento según requerimientos normativos.

Durante el año 2024 se evidenciaron solicitudes de capacitación relacionadas con las siguientes temáticas: procesos contractuales, gestión documental, herramientas ofimáticas y aplicativos, preparación para el Concurso de Méritos Antioquia III, entre otros, siendo estos temas los más relevantes dentro de la demanda institucional.

Dentro del PIC 2025, se atenderán las solicitudes de capacitación que cumplan con los requisitos establecidos en el procedimiento del sistema de formación institucional y según el presupuesto disponible.





5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:

Según la programación institucional la última medición de clima organizacional fue realizada en el año 2023, cuyos resultados indican la necesidad de intervenciones relacionadas con los siguientes ejes:

EJE TEMÁTICO	INTERVENCIONES A REALIZAR
Habilidades y competencias	<p>Saberes: Direccionamiento de personal</p> <p>Saber hacer: Habilidades de liderazgo</p> <p>Saber ser: Credibilidad del rol del jefe, ética, honestidad, respeto, equidad trabajo en equipo y adaptación al cambio</p>

Durante el año 2024 se realizaron talleres y acciones de fortalecimiento con Directivos y servidores relacionadas con temáticas de comunicación y en habilidades para comunicar. Para el PIC 2025 se dará continuidad a las acciones de fortalecimiento basadas en esta medición.

5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

De acuerdo con los resultados de medición de año 2023, en las recomendaciones, se encuentran los aspectos que se deben fortalecer, relacionados con dimensiones que indicaron los siguientes temas de atención: Liderazgo, cargas de trabajo, gestión del desempeño, claridad del rol en el desempeño de las funciones.





- **Demandas emocionales**

La entidad debe ofrecer oportunidades de capacitación y acompañamiento grupal que favorezcan el desarrollo de habilidades socioemocionales en el ámbito laboral.

- **Demandas cuantitativas**

Se sugiere el compromiso de las directivas con la prevención de la sobrecarga laboral, para el bienestar de los servidores y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Claridad y consistencia de rol**

Se recomienda que se realice un proceso de reinducción en el puesto de trabajo, que consista en brindar a los servidores una actualización sobre los aspectos relevantes de la organización, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y de las responsabilidades y competencias asociadas a su cargo.

- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos**

Para mejorar el bienestar y la salud ocupacional de los servidores, se propone que la entidad implemente medidas que faciliten la identificación de las necesidades de rotación, adecuación y seguimiento de los puestos de trabajo.





- **Retroalimentación del desempeño**

Para garantizar el desarrollo profesional y personal de los servidores, es importante realizar los procesos de retroalimentación de manera adecuada y respetuosa.

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**

Para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, se propone implementar un sistema de evaluación y gestión de competencias que permita identificar y clasificar las habilidades y destrezas individuales de cada uno.

- **Demandas de carga mental**

Realizar acciones de inspección, ejecución y seguimiento que aborden la carga de trabajo, la rotación de puestos de trabajo y otros factores psicosociales relevantes para la entidad.

- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**

Se recomienda promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, como objetivo que requiere de medidas que permitan a los servidores adoptar y cumplir un horario de trabajo establecido en la normatividad vigente, acorde a sus necesidades personales y familiares, sin que ello suponga disminuir su productividad laboral.





- **Participación y manejo del cambio**

Se sugiere realizar actividades de sensibilización y socialización con los servidores de la entidad. Por medio de talleres participativos donde se presenten los objetivos y beneficios del cambio organizacional, se escuchen las inquietudes y expectativas de los participantes, y se construyan acuerdos y compromisos para facilitar el proceso.

- **Estrés**

Se propone implementar estrategias de intervención para reducir el impacto negativo del estrés en el desempeño laboral y la salud mental de los servidores para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

5.4 RESULTADOS FURAG

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. La medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

El resultado de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la Gobernación de Antioquia, correspondiente al año 2023 entregó a la entidad una serie de recomendaciones





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

República de Colombia

por cada política; para el caso de la *Gestión Estratégica de Talento Humano*, en cuanto a la capacitación fueron:

- Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.
- Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.

5.5 AUTODIAGNÓSTICO MIPG:

En el autodiagnóstico de **Gestión Estratégica del Talento Humano** elaborado para el año 2023, los resultados en los temas relacionados con la capacitación de los servidores públicos fueron:

RUTA DEL CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Liderando talento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

Imagen Matriz GETH versión 4.8 GOBANT-DAFP



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.





Con base en lo anterior, en el **Formato del Plan de Acción** de la misma Estrategia, únicamente se definen alternativas de mejora para las subrutas con menores puntajes:

- **Trabajo en equipo:** Fomentar el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo.
- **Implementar el código de integridad:** Actividades de apropiación de valores y de identificación del conflicto de interés.
- **Implementar estándares mínimos en el SG – SST:** Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.6 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para los servidores del Departamento de Antioquia se formula teniendo en cuenta que la organización cuenta con un total de 2.790 servidores públicos. Estos, de manera diferenciada a través de los procesos de formación, capacitación y socialización organizacional (inducción, reinducción y entrenamiento), tienen la oportunidad de fortalecer conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para contribuir al logro de los objetivos institucionales y obtener competencias y capacidades específicas en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Los servidores públicos están distribuidos según los cinco niveles jerárquicos establecidos para las entidades públicas: Asesor, Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. Esta variedad de cargos y niveles motiva el diseño de estrategias de formación y capacitación





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

diferenciadas que respondan a las necesidades de la organización en todos sus niveles jerárquicos y empleos específicos.

Durante el año 2024, se registró una asistencia total de 9.103 servidores a los eventos de formación y capacitación, así:

	ASISTENTES
Aspectos Tributarios en la Adquisición de Bienes y Servicios	89
Atención al Ciudadano	37
Capacitación Proceso Administrativo Sancionatorio	38
Capacitación Antioquia III ADEA	38
Capacitación Antioquia III SINSERPUCOL	27
Capacitación en Análisis Riesgo - Causa Raíz	39
Capacitación en Contratación Estatal	66
Capacitación en Contratación Estatal, énfasis en Supervisión e Interventoría	189
Capacitación en Control Social y Participación Ciudadana	114
Capacitación en Delitos Contra la Administración Pública	61
Capacitación en Finanzas Personales	25
Capacitación en SIG	438
Capacitación en Organización Archivística de los Expedientes Contractuales	83
Capacitación en Planes de Mejoramiento	40





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Capacitación en Procedimiento PQRSD y Mercurio	799
Capacitación en Rendición de Cuentas	64
Capacitación nueva versión Mercurio 8.0	648
Constitución y Funciones de las Veedurías Ciudadanas	16
Contratación SECOP II	20
Control Fiscal Participativo	16
Control Fiscal	51
Control y Responsabilidad Fiscal	4
Convivencia Laboral	31
Democratización del Estado y Control Ciudadano a la Gestión Pública	38
Derecho Disciplinario	22
Inducción Corporativa a Nuevos Servidores	506
Inducción Corporativa al Nivel Directivo del Departamento	172

	SISTEMAS
Óptica del Control Fiscal	20
Organización de Archivos de Gestión, Consulta y Transferencias Documentales	109
Seminario Antioquia III – SUNET	17
Seminario Ley 909 de 2004	244
Socialización de la Metodología de Evaluación Políticas Públicas	73





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

República de Colombia

Socialización del Cierre Fiscal Vigencia 2024 y la Apertura 2025	149
Socialización Ordenanza 23 de 2024 - Fondo de la Vivienda	220
Toma de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora	7
Curso Excel Fundamentos, intermedio y avanzado	122
Ley 850 de 2003 y 1757 de 2015	32
Manejo de SECOP II	289
Mecanismos de Participación Ciudadana	61
Mecanismos Jurídicos para el Control Social	15
Socialización del Cierre Fiscal Vigencia 2024 y la Apertura 2025	149
Curso Mejora Normativa	98
Actualización Mercurio Versión 7.0 a 8.0 (4 horarios diferentes)	648
Curso Antioquia III	2698
Transformación digital	51
Inglés	300

5.7 RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

Se invitó a todos los directivos de los diferentes organismos, con sus respectivas dependencias, a participar con la identificación de las necesidades de capacitación de sus equipos de trabajo a través





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

del correo electrónico institucional, como una herramienta para la recolección de la información y así realizar la definición y priorización de las temáticas que se definen en este documento del Plan Institucional de Capacitación 2025, Ver temáticas por organismos:

La consulta enviada a los directivos, buscaba conocer sus necesidades de capacitación y la de sus equipos de trabajo, Los resultados fueron los siguientes:

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Dependencias	Temática
Dirección Gestión Documental	Trabajo en equipo
	Atención al público para el personal en taquilla
	Organización de archivos de gestión
Dirección Pasaportes	Atención al ciudadano
	Manejo de estrés y emociones
	Lenguaje de señas
	Idiomas
Dirección de Desarrollo Organizacional	Diseño, medición e interpretación de indicadores de gestión
	Gestión de riesgos en entidades del estado con énfasis en riesgos de corrupción y fiscales
	Formación de auditores internos de calidad y ambiental
	Diplomado en escala salarial y modelos de valoración de empleos
	Capacitación en Power BI
	Capacitación para aprender a levantar mapas de conocimiento
	Capacitación en metodologías y herramientas para la experimentación en el contexto público





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Dependencias	Temática
Dirección Administrativa y Financiera Salud	Curso básico de aseguramiento metrológico
	Generalidades y requisitos de la NTC ISO IEC 17025
	Curso de gobierno corporativo y juntas directivas
	Capacitación en infraestructura tecnológica
	Capacitación en inteligencia artificial
	Capacitación en BPMN Business Process Management Notation
	Capacitación en HL7FHIRE
	Capacitación en PYTHON
	Capacitación en Big Data Power BI
	Diplomado en contratación estatal
Gerencia de Municipios	Procesos de contratación (lineamientos Propios de la Entidad-teórico práctico, todas las etapas)
	Manejo de Secop II
	Manejo de bases de datos (Excel Básico e intermedio)
	Manejo de bases de datos (Excel avanzado, Power BI)
	Supervisión de contratos
	Formulación y seguimiento a proyectos(MGA-PIIP)
	Manejo de Plataforma de SAP (todos los procesos generales desde la Entidad)
	Elaboración de Informes(Actualización)
Power Automate, SharePoint, Proyect y Sway	
Gerencia de auditoría interna	Redacción de informes de auditoría
	Habilidades blandas para auditores
	Elementos y fases de la planeación de auditorías.
	Estrategias para una gestión eficaz de Auditorías Internas.
	Papeles de trabajo en auditoría.
	Actualización contable y tributaria.
	Identificación de riesgos fiscales.
	Redacción de riesgos fiscales





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Dependencias	Temática
Gerencia de Protección y Bienestar Animal	Contratación Estatal
	Supervisión de Contratos
	Evaluación de Desempeño
Dirección de Cambio Climático y Recursos Naturales	Capacitaciones en PIIP, especialmente módulo de seguimiento
	Con el proyecto viabilizado en regalías, también será necesario capacitarse en Gesproy
Dirección de Asesoría Legal y Control	Régimen Municipal
	Régimen General de las Entidades Sin Ánimo de Lucro y Programas de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE
Dirección de Defensa Jurídica	Diplomado Derecho Probatorio
	Curso de Argumentación Jurídica.
Gerencia de Catastro Departamental	Avalúos
Dirección de Gestión Social y Predial - Infraestructura Física	Manejo de ISolución
	Generación y seguimiento de indicadores tanto internos como del plan de desarrollo
	Ampliación de conocimiento en los Procesos internos
	Normatividad de las Veedurías ciudadanas
	Normatividad y adecuadas respuestas a los derechos de petición y/o PQRS
	Manejo del Mercurio
	Atención al Ciudadano
	Participación Ciudadana y Control Social
	Fortalecimiento Liderazgo
	Costos y presupuestos
Curso y/o diplomado de actualización en contratación	





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Dependencias	Temática
Dirección Administrativa y Financiera de Infraestructura Física	Visión estratégica y Liderazgo
	Planeación estratégica y definición de objetivos
	Gestión del Desarrollo de las Personas
	Ingeniería de Costos
	Motivación
	Confiabilidad técnica
	Aporte técnico - profesional
	Participación y Comunicación efectiva
	Gestión de procedimientos SIG
	Manejo de la información
	Relaciones interpersonales
	Supervisión e interventoría
	Derecho Administrativo
	Gestión documental
	Gestión financiera
	Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo
	Reuniones efectivas
	Organizaciones de alto desempeño
	Arcgis, Project, Autocad, BIM para proyectos viales, SAP
	Presentaciones efectivas
	Habilidades de comunicación escrita efectivas
	Manejo efectivo de carga de trabajo con Outlook
	Efectividad de trabajo grupal
	Estructuración y seguimiento a modelos financieros
	Capacitación en Formulación, evaluación y gerencia de proyectos
	Normatividad financiera, contractual, legislación ambiental
Código disciplinario único	
Manejo de Plataforma SECOP II	
Office básico y avanzado	





IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Dependencia	Temática
Comisión de Personal	Herramientas de Outlook y Microsoft Office.
	Contratación estatal, enfocada a las etapas contractuales.
	Uso de inteligencia artificial en los entornos laborales y el cuidado de la información institucional en el uso de las mismas
	Continuidad en las capacitaciones de excel dadas por el Cesde
	Capacitación en PoweBi, Arcgys, Power automate, Power apps, SharePoint.
	Capacitación en Python, MySQL y programación.
	Manejo del SAP en las diferentes etapas de la contratación
	MRAE - Arquitectura Empresarial de Mintic

5.8 NECESIDADES DE AGREMIACIONES SINDICALES

Por otra parte, se invitó a participar de la identificación de las necesidades a las organizaciones sindicales del Departamento de Antioquia: *Asociación de Servidores Públicos de Antioquia (ADEA)*; *Sindicato Nacional de Trabajadores de las Entidades y Empresas de Servicios Públicos del Estado, Delegadas o Particulares, Entes de Control Autónomos Territoriales de los Departamentos, Distritos, Municipios y Corregimientos de Colombia (SINTRAENTEDDIMCCOL)*; *Sindicato de Servidores Públicos del Departamento de Antioquia (SINSERANT)*; *Sindicato de Servidores Públicos de Colombia (SINSERPUCOL)*; y *Sindicato*





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Unitario Nacional del Trabajadores del Estado (SUNET), con la finalidad que hicieran parte de la construcción del PIC, se recogieron las siguientes temáticas:

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Agremiación	Temática
ADEA	Riesgos laborales: Promoción y Prevención, Salud Mental y Psicosocial, Administración SGSST
	Evaluación del desempeño
	Inteligencia Artificial
	Prevención de acoso laboral y ruta a seguir
	Preparación al concurso Antioquia 3
SINSERPUCOL	Capacitación en temas técnicos y contables para la liquidación de contratos
	Riesgo Jurídico
	Concurso Antioquia 3 (ingreso - Ascenso)
SUNET	Preparación hacia el retiro para acceder a la pensión
	Programa de prepensionados para aquellos servidores
	Contextualización régimen de prima media con prestación definida (Colpensiones)
	Preparación hacia la convocatoria Antioquia 3
	Negociación colectiva empleados públicos
	Sindicalismo básico
	Sensibilización y medidas para disminuir el acoso laboral y sexual
	Fortalecer habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación
	Integridad y conflicto de interés
	Analítica de datos para el bienestar
	Nuevo régimen disciplinario
	Herramientas básicas de Excel
	Cómo hacer una efectiva evaluación del desempeño laboral
	Supervisión de contratos
Prevención de enfermedades mentales en el marco de la relación laboral	





6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, define de manera general la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones: cognitivas, habilidades, destrezas, actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

Los conocimientos se clarifican de la siguiente manera:

Tipo de Conocimientos	Temáticas
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, resultado del diagnóstico de necesidades
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA, SECOP, SIGEP, FURAG
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.

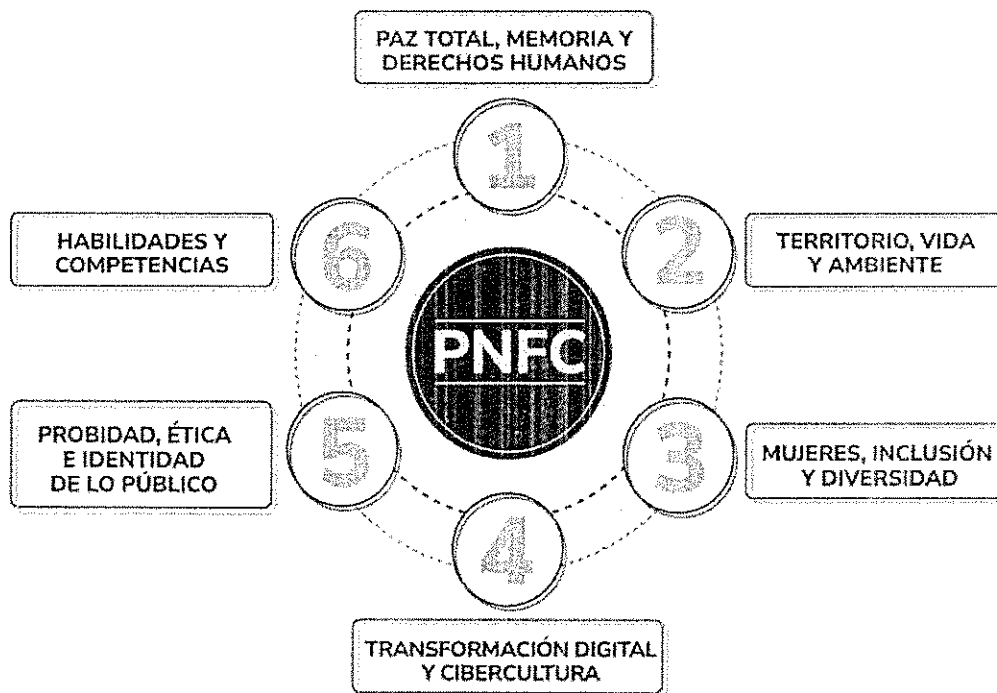




GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores, el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, que agrega valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones. A partir del año 2023, este PNFC estableció seis (6) ejes temáticos, que se presentan en el siguiente Gráfico:

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030





EJE 1: Paz, memoria y derechos humanos

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.

Temáticas	Herramientas para la reconciliación y la construcción de paz en el marco del posconflicto.
	Derechos humanos y justicia transicional para servidores que trabajan en entornos vulnerables.
	Promoción y protección de los derechos humanos

EJE 2: Territorio, vida y ambiente

Dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, ofrecer una solución a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales y también propender por la transformación del territorio de forma multiescalar.

Temáticas	Gestión ambiental sostenible y mitigación del cambio climático.
	Herramientas para el manejo de recursos naturales y ordenamiento territorial.





EJE 3: Mujeres, inclusión y diversidad

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.

Temáticas	Diseñar programas de sensibilización sobre equidad de género, liderazgo femenino e inclusión de comunidades diversas.
	Enfoque diferencial para mejorar la atención a poblaciones vulnerables.

EJE 4: Transformación digital y cibercultura

Conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias de la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas	Cursos de analítica de datos, inteligencia artificial y ciberseguridad.
	Uso de plataformas digitales y herramientas de gestión pública.

EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público

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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Temáticas	Valores de integridad y ética en la función pública.
	Formación en transparencia y lucha contra la corrupción.

EJE 6: Habilidades y competencias

Fortalecer o desarrollar competencias laborales que complementen los avances actuales, articulando componentes clave como la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias. Esto permitirá gestionar estratégicamente el talento humano, incrementando el valor público desde el rol del servidor.

Temáticas	Desarrollo de competencias y habilidades en el marco del Modelo de Liderazgo: Líder para la Evolución de la Gobernación de Antioquia y el Decreto 815 de 2018.
	Desarrollo de las competencias de los diferentes niveles jerárquicos

Temas integrados del Plan de Desarrollo de Antioquia

Con base en el Plan de Desarrollo Departamental "Por Antioquia Firme" 2024-2027, se integran las siguientes temáticas enmarcadas en las cinco líneas estratégicas, para desarrollar en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2025:

1. Seguridad desde la Democracia y la Justicia	Mecanismos de participación ciudadana y fortalecimiento democrático.
	Estrategias de prevención del delito y promoción de la convivencia pacífica.
	Derechos humanos y justicia restaurativa.
2. Cohesión desde lo Social	Políticas públicas de inclusión social y equidad.
	Gestión de programas de salud pública y educación.
	Atención integral a poblaciones vulnerables.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

3. Inversión desde la Confianza	Promoción del desarrollo económico y competitividad regional.
	Gestión de proyectos de infraestructura y servicios públicos.
	Innovación y emprendimiento en el sector público.
4. Sostenibilidad desde lo Territorial	Gestión ambiental y desarrollo sostenible.
	Planificación urbana y ordenamiento territorial.
	Adaptación y mitigación al cambio climático.
5. Autonomía desde la Gobernanza	Fortalecimiento institucional y transparencia.
	Gestión financiera y administración pública eficiente.
	Uso de tecnologías de la información y comunicación en la gestión pública.

Unas de las acciones permanentes dentro del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son la realización de los programas de inducción y reinducción de los servidores públicos, los cuales se desarrollan con base en los siguientes objetivos:



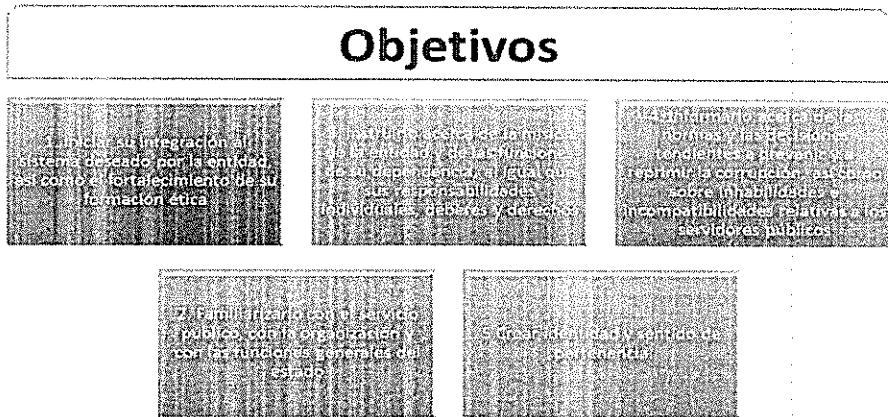
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.





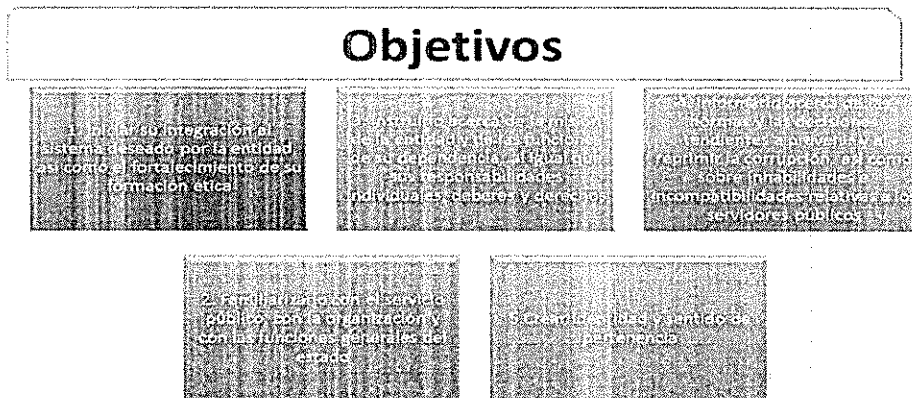
Programa de Inducción

Dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los primeros cuatro meses siguientes a su vinculación, con los siguientes objetivos:



Programa de Reinducción

Dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, con los siguientes objetivos:





Otros componentes del PIC:

- 1 • Formación de Directivos Públicos (capacitación e inducción)
- 2 • Áreas de especialidad (Convenio ICETEX)
- 3 • Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 4 • Negociación Colectiva (Asociaciones sindicales del Departamento de Antioquia)
- 5 • Bilingüismo





7. RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2025 será financiado a través del proyecto de inversión denominado: "Servidores competentes de la Gobernación de Antioquia", con despliegue a todos los niveles de la estructura organizacional del Departamento de Antioquia, el cual cuenta inicialmente con los siguientes recursos, aclarando que podrán ser adicionados de acuerdo con la ejecución del Plan.

PROGRAMA	VALOR ASIGNADO PARA LA VIGENCIA 2025
Formular y desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el PIC	\$800.000.000
ICETEX	\$300.000.000 *

Anotación: * Serán destinados a la convocatoria del primer semestre 2025, para el segundo semestre se solicitarán recursos adicionales.





8. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

La Gobernación de Antioquia contará con el apoyo de las siguientes entidades para el desarrollo de su Plan Institucional de Capacitación:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Caja de Compensación Familiar de Antioquia – Comfama
- Caja de Compensación Familiar de Antioquia – Comfama
- Contraloría de Antioquia
- Entre otras que puedan cooperar.





9. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para realizar seguimiento y evaluación el plan de formación y capacitación, se dará aplicación al modelo documento emitido por Función Pública (FP) en el año 2004, y actualizado en el 2008, el cual ha servido de referente en los diferentes entes territoriales. Este modelo de evaluación es el de Donald. L. Kirk Patrick, el cuál considera cuatro niveles de evaluación, cada uno de ellos relacionado con los componentes y elementos de la formación, así:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción. Formato FO-M1-P7-064 Evaluación de Programas de Capacitación.

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Transferencia. Formato FO-M1-P7-077 Plan de Entrega

Nivel 4: Resultados o impacto. Formato FO-M1-P7-066 Evaluación de Impacto de la Capacitación.

Basándose en las anteriores condiciones conceptuales, adoptadas también por Función pública (FP), para el PIC en la vigencia 2025 los indicadores que abordará la Gobernación de Antioquia serán:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción

- Formato de evaluación de los programas de capacitación
- Formato listado de asistencia





Nivel 2: Aprendizaje

- Nro. de servidores participantes como mínimo en el 90% del proceso/ Nro. de servidores convocados para el proceso*100
- Aplicación de pretest y postest en las acciones funcionales.

Nivel 3: Transferencia

- Número de inducciones realizadas en el año.
- Número de servidores convocados/Número de servidores asistentes a las sesiones.
- Total de servidores que ingresen en el año/Total de servidores que asistan a las sesiones de inducción.

Nivel 4: Resultados o Impacto

- Porcentaje de participación de los organismos departamentales en las acciones del PIC
- Nro. de acciones formativas finalizadas exitosamente/Nro. de acciones formativas proyectadas
- Número de servidores que culmina exitosamente el proceso/Número de servidores convocados por proceso.
- Inversión financiera ejecutada/ Inversión financiera proyectada





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Nota: El presente Plan Institucional de Capacitación se publica en cumplimiento de la normativa que lo regula, no obstante, los eventos de formación y capacitación pueden ser actualizados, modificados e integrados basados en las necesidades de la organización y nuevas disposiciones normativas.

ROSA MARIA ACEVEDO JARAMILLO
Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos

RODRIGO ALBERTO MENDOZA VEGA
Subsecretario Talento Humano

MARIBEL BARRIENTOS URIBE
Directora Desarrollo del Talento Humano

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Luz Mery Acevedo Marín – Profesional Universitaria - Dirección Desarrollo del Talento Humano		28/01/2025
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			

