

Gobernación de
Antioquia

PLAN
INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN

Vigencia 2026



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. COMPONENTE ESTRATÉGICO.....	2
1.1 OBJETIVO GENERAL:	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
1.3 ALCANCE.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4. ACTORES QUE INTERVIENE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	10
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
5.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN.....	13
5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:.....	14
5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:.....	15
5.4 RESULTADOS FURAG.....	15
5.5 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	16
5.6 RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA.....	21
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	29
7. RECURSOS.....	34
8. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	35
9. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	35





INTRODUCCIÓN

En coherencia con el Plan de Desarrollo Departamental “Por Antioquia Firme” 2024–2027, con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 (DAFP–ESAP) y en articulación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, la Gobernación de Antioquia formula el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 como instrumento estratégico para fortalecer las capacidades del talento humano y contribuir al logro de los objetivos misionales del Gobierno Departamental.

El PIC 2026 reconoce que las personas son el eje central de la gestión pública y que la profesionalización, actualización y el desarrollo integral de los servidores públicos constituyen condiciones indispensables para garantizar un servicio efectivo, íntegro, transparente y orientado al ciudadano. En este sentido, el plan se construye con base en los principios de mérito, aprendizaje continuo, innovación, enfoque diferencial y gestión pública para resultados, orientaciones definidas en el PNFC 2023–2030 y en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La formulación del PIC 2026 parte de un diagnóstico amplio y actualizado, que incorpora:

- Los resultados de la medición de clima organizacional 2025, que resaltan oportunidades de fortalecimiento en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y adaptación al cambio.
- Los hallazgos de la evaluación de Riesgo Psicosocial 2025, que evidencian la necesidad de intervenciones en gestión de cargas laborales, retroalimentación del desempeño, conciliación vida–trabajo y competencias socioemocionales.
- El análisis preliminar del FURAG, que orienta acciones formativas asociadas a políticas con brechas y a retos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

- Las necesidades expresadas por directivos, dependencias y organizaciones sindicales, que permiten priorizar temáticas en clave de pertinencia y enfoque territorial.

Con estos insumos, y atendiendo las orientaciones del PNFC, el PIC 2026 organiza su oferta formativa en los seis ejes temáticos nacionales:

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

Estos ejes se articulan con las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Departamental “Por Antioquia Firme” 2024–2027, que orientan la acción institucional:

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

El PIC 2026 integra, por tanto, las necesidades reales de los servidores públicos, las metas estratégicas de la Gobernación, la normativa vigente en materia de formación y desarrollo del talento humano, y los enfoques diferenciales que garantizan un aprendizaje inclusivo, pertinente y con impacto institucional. Con esta apuesta, la Gobernación de Antioquia reafirma su compromiso con el fortalecimiento de las capacidades técnicas, humanas y éticas de quienes conforman la entidad, como condición fundamental para avanzar hacia una administración pública más eficiente, innovadora y cercana a la ciudadanía.

1. COMPONENTE ESTRATÉGICO



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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

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, que contribuyan a un servicio público efectivo, inclusivo, íntegro y orientado al ciudadano, en coherencia con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Diseñar e implementar programas de capacitación orientados al desarrollo de competencias funcionales, comportamentales y transversales requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, los retos del territorio y las prioridades de las políticas públicas.
- Implementar metodologías dinámicas, flexibles e innovadoras de formación (presenciales, virtuales, híbridas y experienciales), que garanticen el acceso y la participación de todos los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.
- Incorporar en la oferta formativa temas relacionados con equidad de género, inclusión social, diversidad, accesibilidad y enfoque territorial, asegurando que las acciones de capacitación respondan a las realidades y necesidades de los diferentes grupos poblacionales.
- Desarrollar competencias en tecnologías emergentes, transformación digital, gestión ambiental y sostenibilidad, fortaleciendo la capacidad institucional para afrontar los desafíos sociales, económicos, ambientales y tecnológicos del departamento.
- Establecer indicadores, mecanismos de evaluación y estrategias de retroalimentación que permitan valorar la efectividad, pertinencia, transferencia y resultados de los programas de capacitación, contribuyendo a la mejora continua del desempeño institucional y del servicio al ciudadano.

1.3 ALCANCE





El Plan Institucional de Capacitación comprende las acciones de formación, inducción, reinducción y entrenamiento dirigidas a los servidores públicos vinculados a la Gobernación de Antioquia, en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación. Su aplicación abarca los organismos y dependencias establecidos en la estructura organizacional definida en el Decreto Ordenanza No. 2024070003913, garantizando que la oferta formativa responda a las necesidades institucionales, normativas y territoriales identificadas en el diagnóstico del PIC 2026.

2. MARCO NORMATIVO

El sistema de formación del Departamento de Antioquia se fundamenta en tratados internacionales, la Constitución Política, las normas nacionales que regulan el empleo público y la capacitación, y las políticas internas de la entidad. Este marco orienta la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, garantizando que la oferta formativa responda a la normativa vigente y a las necesidades institucionales, territoriales y organizacionales.

A continuación, se presenta el marco normativo vigente y verificable, aplicable a la capacitación de los servidores públicos:

1. Normatividad Constitucional

Constitución Política de Colombia (1991)

Reconoce principios relacionados con el trabajo, la igualdad de oportunidades, la capacitación, el adiestramiento y la dignificación de la función pública (art. 53). Establece la naturaleza y responsabilidades de los servidores públicos (arts. 122 a 131).

2. Normatividad Legal

Ley 489 de 1998





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Regula la organización y funcionamiento de las entidades públicas, estableciendo fundamentos del sistema administrativo y principios de desarrollo institucional.

Decreto Ley 1567 de 1998

Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, definiendo los actores, componentes, lineamientos y principios de la política de formación y capacitación en el sector público.

Ley 909 de 2004

Regula la gestión del empleo público y la carrera administrativa.

- Artículo 15: asigna a las unidades de personal la responsabilidad de diseñar y administrar los programas de capacitación.
- Artículo 36: define objetivos de la capacitación y profesionalización de los servidores públicos.

Ley 1064 de 2006

Establece lineamientos para la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), relevante en la oferta formativa no formal.

Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario

- Art. 37: derecho a la capacitación.
- Art. 38: deber de capacitarse y actualizarse.

Ley 1960 de 2019

Modifica la Ley 909 y el Decreto Ley 1567 de 1998, reforzando la profesionalización del servicio público y el acceso a programas de capacitación, con prioridad para servidores de carrera cuando exista limitación presupuestal.

3. Normatividad Reglamentaria





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Compila la normativa aplicable al talento humano en el Estado.

- Título 9: regula los planes de capacitación, las competencias laborales y los criterios técnicos para su formulación.

Decreto 815 de 2018

Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los diferentes niveles jerárquicos, incorporando el enfoque de competencias del sector público.

Resolución 0667 de 2018 – DAFP

Adopta el Catálogo de Competencias Funcionales para áreas y procesos transversales de la administración pública.

4. Instrumentos Internacionales y Referenciales

Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública (CLAD, 2008)

Establece principios de gestión pública efectiva y mejora continua, los cuales orientan la articulación entre competencias, desempeño institucional y oferta de capacitación.

Guía Referencial Iberoamericana de Competencias en el Sector Público

Orientación técnica para la adopción del enfoque por competencias en la gestión del talento humano.

5. Políticas Públicas Nacionales en Materia de Formación

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 (DAFP – ESAP)

Documento rector que establece:



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

- Los seis ejes temáticos para la capacitación del sector público.
- Lineamientos metodológicos para la formulación del PIC.
- Orientaciones para articulación con el MIPG y la profesionalización del servidor público.

3. MARCO CONCEPTUAL

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

Concepto	Definición
Aprendizaje Organizacional	Proceso mediante el cual la entidad gestiona, transforma y aplica el conocimiento institucional, permitiendo que la experiencia acumulada se convierta en un activo estratégico para la toma de decisiones, la mejora continua, la innovación pública y la generación de valor para la ciudadanía.
Capacitación	Conjunto de procesos organizados, derivados de la educación no formal e informal, orientados a generar conocimientos, desarrollar habilidades y transformar actitudes para mejorar el desempeño laboral, el cumplimiento de funciones y la contribución individual y colectiva a los objetivos institucionales (Artículo 4, Decreto Ley 1567 de 1998).
Competencia Laboral	Capacidad demostrada por un servidor público para desempeñar funciones inherentes a un empleo en distintos contextos, cumpliendo estándares de calidad y resultados esperados. Comprende conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y aptitudes, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 815 de 2018.
Conferencia	Actividad formativa breve, dirigida por un experto, centrada en la transmisión de conocimientos o experiencias sobre un tema específico. Puede incluir sesiones de preguntas y tiene una duración aproximada entre 2 y 8 horas.
Congreso	Evento académico conformado por múltiples ponentes y conferencias magistrales, orientado a compartir estudios, hallazgos y perspectivas sobre un campo temático. Su duración oscila entre 8 y 32 horas.
Curso	Acción formativa estructurada para el desarrollo de conocimientos y habilidades, mediante metodologías teóricas, prácticas o mixtas. Generalmente tiene una duración entre 16 y 80 horas.
Curso Virtual o e-Learning	Proceso de enseñanza-aprendizaje mediado por plataformas digitales que combina actividades sincrónicas y asincrónicas, favoreciendo la autogestión del conocimiento y el acompañamiento de tutores en ambientes virtuales.
Diplomado	Programa académico compuesto por módulos secuenciales que abordan un tema central desde distintas perspectivas, mediante seminarios, talleres o





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

	<p> cursos. Promueve la reflexión, la producción académica y el aprendizaje colaborativo. Su duración oscila entre 80 y 160 horas.</p>
Educación Informal	<p>Conocimientos adquiridos de manera libre y espontánea a través de experiencias cotidianas, prácticas sociales, medios de comunicación o interacción con otros actores (Ley 115 de 1994).</p>
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	<p>Formación no formal orientada a actualizar, complementar o desarrollar competencias laborales o académicas, sin sujeción al sistema de niveles y grados (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).</p>
Entrenamiento	<p>Acción práctica destinada a fortalecer habilidades operativas, técnicas y procedimentales requeridas directamente en el desempeño del cargo, facilitando la apropiación de funciones y la mejora del rendimiento laboral.</p>
Formación	<p>Proceso pedagógico orientado a fortalecer valores, principios éticos, integridad y cultura del servicio público, en coherencia con los fines esenciales del Estado y la función administrativa.</p>
Foro	<p>Espacio de diálogo e intercambio de experiencias sobre un tema de interés, con participación activa del público. Tiene una duración aproximada entre 2 y 10 horas.</p>
Pasantía	<p>Actividad formativa basada en la observación o práctica en contextos reales de trabajo, orientada a afianzar conocimientos y experiencias. Su duración puede variar entre una semana y seis meses.</p>
Plan Institucional de Capacitación - PIC	<p>Instrumento de gestión que articula acciones de capacitación, formación y entrenamiento en un periodo determinado, con el fin de desarrollar competencias, mejorar procesos institucionales y fortalecer las capacidades de los servidores públicos. Incluye metodologías, criterios de selección, población objetivo y mecanismos de seguimiento, evaluación e impacto.</p>
Seminario	<p>Estrategia formativa orientada al análisis profundo de un tema, mediante sesiones participativas y discusión guiada por expertos. La duración promedio es entre 8 y 40 horas.</p>
Servidor Público	<p>Persona que presta sus servicios al Estado en cualquiera de las modalidades reconocidas por la Constitución y la ley: empleados públicos, trabajadores oficiales y miembros de corporaciones públicas de elección popular.</p>
Simposio	<p>Actividad académica conformada por diversas conferencias relacionadas con un mismo tema, orientadas a un público amplio. Suele tener una duración entre 4 y 24 horas.</p>
Sistema de Formación Institucional	<p>Conjunto articulado de políticas, planes, programas, modelo pedagógico, recursos, mecanismos de medición, escuela de formación y actores internos que, de manera coordinada, impulsan el desarrollo de capacidades, la innovación y el aprendizaje institucional en la Gobernación de Antioquia.</p>
Sistema Integrado de Gestión (SIG)	<p>Marco organizacional que articula procesos, procedimientos, políticas y directrices con el fin de asegurar la calidad, eficiencia, mejora continua y</p>





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

	cumplimiento de los objetivos institucionales, garantizando que el servicio prestado a la ciudadanía sea oportuno y de alta calidad.
Taller	Actividad práctica guiada por un facilitador, en la cual los participantes desarrollan proyectos o ejercicios aplicados para comprender y apropiarse conocimientos. Su duración oscila entre 8 y 60 horas.

ACTORES QUE INTERVIENE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Secretaría del Talento Humano y Servicios Administrativos

Es el organismo encargado de dirigir la gestión del talento humano, los procesos de ingreso, permanencia y retiro del sector central, facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales, fomentando el conocimiento integral de los servidores públicos y la debida atención de los pensionados del departamento.

Subsecretaría del Talento Humano

Tiene a su cargo la gestión estratégica del talento humano, garantizando que la Gobernación cuente con servidores idóneos, íntegros, comprometidos y alineados con la misión institucional. Dentro de sus funciones se incluyen:

1. 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.
2. 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, así como la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en la entidad y promuevan la efectividad en los servidores públicos, el desarrollo de competencias y desempeño laboral a través de la capacitación





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

y el bienestar del servidor, la calidad de vida de los empleados y pensionados del departamento, sector central.

Dirección de Desarrollo del Talento Humano

Es la dependencia líder responsable del diseño, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación. Su función principal en materia de capacitación es 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

Cumple un papel estratégico en el fortalecimiento de la estructura y la cultura organizacional. Su aporte en materia de capacitación esta en proponer e implementar lineamientos y directrices en las acciones relacionadas con la Gestión del Conocimiento, promoviendo su fortalecimiento a nivel institucional y Gestionar las acciones de cambio y cultura organizacional, con el fin de mejorar la capacidad de adaptación de la entidad para el logro de los objetivos institucionales.

Dirección de Personal

Es la dependencia encargada promover la gestión integral del talento humano, mediante el desarrollo de los procesos relacionados con el ingreso, permanencia, movilidad y retiro de los servidores públicos de la Administración departamental.

Comisión de Personal

Es un actor garante del mérito, la equidad y la participación en los procesos de gestión del talento humano. Frente al PIC:

- Participa en la formulación, revisión y seguimiento del Plan Anual de Capacitación y del Plan de Estímulos.
- Identifica necesidades formativas y eleva recomendaciones técnicas.
- Promueve la transparencia y el enfoque participativo en las decisiones relacionadas con la capacitación y el desarrollo de los servidores.

Nivel Directivo

Los directivos cumplen un rol clave como líderes de los equipos institucionales. Sus responsabilidades son:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

- Identificar y reportar necesidades de capacitación de sus dependencias, con base en funciones, perfiles y retos estratégicos.
- Fomentar la participación activa de los servidores en las acciones formativas del PIC.
- Garantizar que la capacitación esté alineada con los objetivos misionales y las metas individuales del desempeño.
- Facilitar condiciones de tiempo y pertinencia para el aprendizaje y la transferencia al puesto de trabajo.

El reporte de necesidades constituye un insumo esencial para priorizar la oferta y garantizar la pertinencia del PIC.

Servidores Públicos

Los servidores públicos son el centro del proceso formativo y, a la vez, actores corresponsables del aprendizaje institucional. La capacitación constituye **un derecho y un deber**, por lo cual se espera de ellos:

- Participación activa y responsable en las acciones de formación.
- Disposición para aplicar los conocimientos adquiridos en sus funciones.
- Contribución al aprendizaje colaborativo compartiendo saberes con sus equipos de trabajo.
- Compromiso con la mejora continua y con la cultura de integridad y servicio público.

El fortalecimiento individual redunda en el fortalecimiento colectivo, favoreciendo la calidad del servicio que la Administración Departamental presta a la ciudadanía.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico constituye la base técnica para la formulación del plan institucional de capacitación, su propósito es analizar las brechas de conocimiento, permitiendo identificar las necesidades de formación de los servidores públicos de la Gobernación, identificar sus habilidades y actitudes que permitan mejorar el



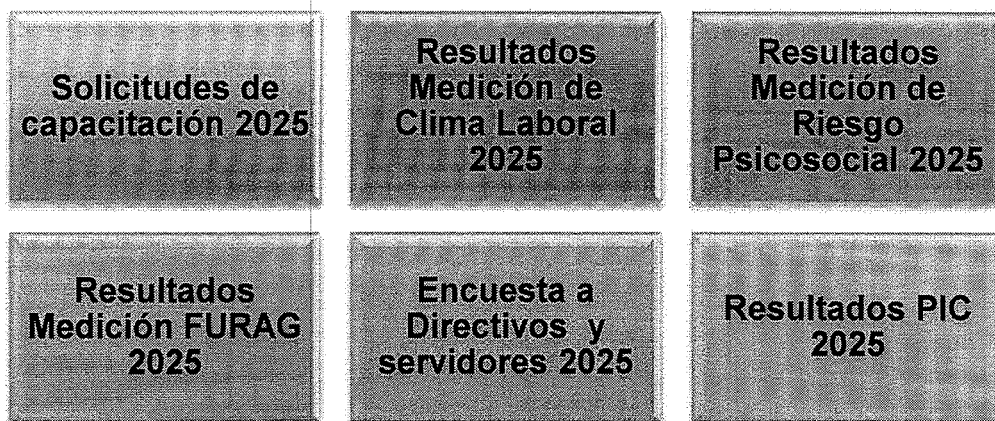


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

desempeño laboral, así como determinar los métodos de capacitación más pertinentes y las prioridades institucionales.

Para su construcción se utilizaron diversas herramientas institucionales, entre ellas:

- Solicitudes de capacitación recibidas por las dependencias,
- Resultados de clima organizacional,
- Medición de riesgo psicosocial,
- Análisis del FURAG,
- Autodiagnósticos del MIPG,
- Resultados del PIC del año anterior,
- Encuesta de necesidades aplicada a directivos de organismos y dependencias.



5.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN

Las solicitudes de capacitación constituyen un insumo fundamental para el PIC, ya que permiten identificar necesidades específicas de formación expresadas directamente por los organismos y dependencias de la Gobernación. Estas solicitudes corresponden a requerimientos inmediatos o estratégicos que, por su impacto en los procesos institucionales, buscan fortalecer las capacidades de los servidores públicos y mejorar la prestación de los servicios a la ciudadanía.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Para el año 2026, la priorización de las solicitudes se realiza con base en:

- La demanda interna presentada por las dependencias
- La pertinencia frente a los objetivos institucionales
- La alineación con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030
- El cumplimiento de requisitos normativos aplicables
- La disponibilidad presupuestal

Durante el año 2025 se identificaron solicitudes recurrentes en temas como procesos contractuales, gestión documental, herramientas ofimáticas y aplicativos, atención al ciudadano, riesgos laborales y fortalecimiento de habilidades blandas, entre otros. Estos temas representan áreas críticas para el desempeño institucional y se convierten en referentes clave para la proyección de la oferta formativa del PIC 2026.

Las solicitudes que cumplan los lineamientos del sistema de formación institucional y los criterios establecidos en el procedimiento de capacitación serán priorizadas para su ejecución, atendiendo las restricciones presupuestales y la programación anual definida en el presente Plan.

5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:

La medición de Clima Organizacional constituye un insumo fundamental para identificar percepciones, factores de ambiente laboral y variables que influyen en el desempeño y bienestar de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.

Los resultados del año 2025 evidencian fortalezas en el compromiso institucional y la disposición al trabajo en equipo, así como oportunidades de mejora en dimensiones relacionadas con:

- Liderazgo y gestión de equipos.
- Comunicación interna y claridad en las orientaciones.
- Aplicación de retroalimentación oportuna y constructiva.
- Manejo del cambio y adaptación organizacional.
- Reconocimiento y motivación.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Estas dimensiones presentan variaciones entre dependencias, pero se mantienen como tendencias transversales. Su análisis permitió identificar necesidades de capacitación orientadas al fortalecimiento de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, trabajo colaborativo y gestión del cambio.

5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

La Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial realizada en 2025, permitió identificar condiciones intralaborales y extralaborales que influyen en el bienestar y la salud mental de los servidores públicos.

Entre los hallazgos más relevantes se identificaron:

Factores intralaborales

- Cargas laborales percibidas como altas en algunas dependencias.
- Necesidad de mayor claridad en roles, funciones y expectativas.
- Retroalimentación del desempeño insuficiente o esporádica.
- Demandas cognitivas y emocionales elevadas en ciertos procesos.

Factores extralaborales

- Dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal.
- Percepción de estrés derivado de dinámicas externas al trabajo.

Recomendaciones derivadas del análisis

- Acciones formativas orientadas a manejo del estrés y autocuidado.
 - Programas de fortalecimiento de liderazgo para mejorar acompañamiento y claridad de rol.
 - Estrategias de comunicación interna y retroalimentación más estructurada.
 - Actividades de habilidades socioemocionales y gestión emocional.
- Estos resultados se integran al PIC 2026 con el fin de aportar al bienestar integral y a la prevención de riesgos psicosociales mediante acciones de formación.

5.4 RESULTADOS FURAG





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG es la herramienta oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El análisis del FURAG para la Gobernación de Antioquia evidencia oportunidades de fortalecimiento en varias políticas de gestión y desempeño institucional, particularmente en:

- Gestión Estratégica del Talento Humano (formación, evaluación y competencias)
- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Control Interno
- Transparencia e Integridad
- Racionalización de trámites e interacción con el ciudadano.

Los resultados muestran que estas políticas requieren fortalecer capacidades técnico-operativas y comportamentales para garantizar mejoras sostenidas en desempeño institucional y servicio al ciudadano.

El PIC 2026 integra estos hallazgos priorizando acciones formativas alineadas con dichas brechas, especialmente en:

- Gestión y uso de la información
- Análisis de datos
- Control interno y riesgos
- Innovación pública
- Integridad y cultura ética

5.6 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores del Departamento de Antioquia se formula considerando la planta total de servidores públicos, quienes, a través de los diferentes procesos de formación, capacitación y socialización organizacional —como inducción, reinducción y entrenamiento— tienen la oportunidad de fortalecer conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes orientadas al logro de los objetivos institucionales. Dichos procesos contribuyen al desarrollo de competencias específicas y al fortalecimiento de capacidades acordes con los principios que rigen la función pública.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Los servidores públicos se distribuyen en los cinco niveles jerárquicos **establecidos para las entidades del orden territorial**: Asesor, Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. **Esta diversidad de empleos y responsabilidades exige diseñar estrategias formativas diferenciadas, pertinentes** y ajustadas a las necesidades del Departamento, garantizando oportunidades de aprendizaje para todos los niveles de la estructura organizacional.

Durante la vigencia **2025**, se registró una participación acumulada de **1.582** asistencias en los 115 eventos de formación, capacitación, actualización normativa, fortalecimiento institucional e inducción. A continuación, se presenta el consolidado de participación por evento:

Capacitación o formación	Nº asistentes
Capacitación Antioquia III	5564
Curso Open English	433
Inducción nuevos servidores	345
Capacitación nueva versión Mercurio 8.0	648
Seminario Ley 909	244
Socialización Ordenanza 23 \- Fondo la Vivienda	220
Capacitación SIG , Medio ambiente y GI+	193
Manejo SECOP II	289
Socialización del Cierre Fiscal Vigencia y la Apertura	149
Capacitación Modelo Integrado Planeación y Gestión \- MIPG \ (Contraloría)	145
Capacitación Python	115
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	212
Duodécimo Evento Académico SIG	112





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Organización Archivos Gestión, Consulta y Transferencias Documentales	109
Noveno Evento Académico SIG	99
Capacitación en Contratación Estatal, énfasis en Supervisión e Interventoría	97
7mo Seminario Gestión del Conocimiento y la Innovación, Metaverso y Comunidades Práctica en la Universidad EAFIT	95
Capacitación Toma decisiones basadas en datos	94
Capacitación en Introducción al SIG	94
Capacitación en Contratación Estatal, énfasis en Supervisión e Interventoría	92
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	88
Aspectos Tributarios en la Adquisición Bienes y Servicios	88
Capacitación en Organización Archivística los Expedientes Contractuales	83
Capacitación Transformación digital	80
Capacitación mejora normativa	149
Socialización la Metodología Evaluación Políticas Públicas	73
Capacitación Derecho Disciplinario \Contraloría\	72
Capacitación Atención al Ciudadano \Contraloría\	72
Capacitación en Contratación Estatal	66
Capacitación en Rendición Cuentas	64
Capacitación Atención al ciudadano \Contraloría\	62
Capacitación en Contratación Estatal	66





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Capacitación en Rendición Cuentas	64
Capacitación Atención al ciudadano \Contraloría\	62
Capacitación Socialización en Evaluación Políticas Públicas \Contraloría\	61
Mecanismos Participación Ciudadana	61
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	60
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	59
Capacitación ADEA Antioquia III Oriente Cercano	55
Capacitación Secop II \Contraloría\	55
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	54
Control Fiscal	51
Capacitación SIG ISOLución \Fundamentos	50
Curso Excel Fundamentos	45
Capacitación en Delitos contra la Administración Pública	44
Capacitación Políticas Públicas desde la Óptica del Control Fiscal \contraloría\	40
Capacitación Power BI	40
Capacitación en Análisis Riesgo \Causa Raíz	39
Capacitación Reforma Pensional SINERANT	39
Capacitación ADEA Antioquia III Valle Aburrá	39
Capacitación en Control Social y Participación Ciudadana	39
Capacitación PQRSD y Sistema Gestión Documental Mercurio	38





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Democratización del Estado y Control Ciudadano a la Gestión Pública	38
Capacitación SINERANT en Negociación Básica	38
Capacitación Modelo Liderazgo Institucional	38
Capacitación Antioquia III ADEA	38
Capacitación SIG ISOLución \- Fundamentos Atención al Ciudadano	37
Capacitación Control y Responsabilidad Fiscal \ (Contraloría)	36
Capacitación ADEA Antioquia III Pintada	35
Ley 850 y 1757	32
Capacitación PQRS y Sistema Gestión Documental Mercurio	32
Capacitación mejora normativa	31
Capacitación en Control Social y Participación Ciudadana	31
Convivencia Laboral	31
Capacitación ADEA Antioquia III Valle Cauca	27
Capacitación ADEA Antioquia III Sonsón	27
Capacitación SIG Isolución \- Fundamentos	27
Curso Excel Intermedio ,	27
Inducción nivel directivo del Departamento	26
Capacitación Regulación Veedurías y Participación Ciudadana \ (Contraloría)	25
Capacitación Democratización del Estado y Control Ciudadano a la Gestión Pública \ (Contraloría)	25
Capacitación en Control Social y Participación Ciudadana	24





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Capacitación en Planes Mejoramiento	24
Capacitación en Finanzas Personales	24
Capacitación ADEA Antioquia III Cisneros	22
Derecho Disciplinario	22
Capacitación Proceso Administrativo Sancionatorio	21
Óptica del Control Fiscal	20
Capacitación ADEA Antioquia III Norte	20
Capacitación ADEA Antioquia III Occidente	20
Capacitación en Control Social y Participación Ciudadana	20
Capacitación Proceso Administrativo Sancionatorio	17
Seminario Antioquia III V- SUNET	17
Capacitación en delitos contra la Administración Pública	17
Control Fiscal Participativo	16
Constitución y Funciones las Veedurías Ciudadanas	16
Capacitación Convivencia Laboral \Contraloría\	16
Capacitación Constitución y Función las Veedurías \Contraloría\	15
Mecanismos Jurídicos para el Control Social	15
Capacitación Control Fiscal Participativo \Contraloría\	14
Capacitación Participación Ciudadana y Control social \contraloría\	13
Capacitación ADEA Antioquia III Urabá	13
Toma Acciones Correctivas, Preventivas y Mejora	7
Diplomado Gestión Documental	5

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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Con el objetivo de identificar de manera amplia y representativa las necesidades de formación del talento humano de la Gobernación de Antioquia, se aplicó una encuesta institucional dirigida a todos los servidores públicos, incluyendo personal directivo, servidores profesionales, técnicos y asistenciales. La encuesta fue diligenciada por 263 servidores públicos, de los cuales 29 son directivos y 234 servidores sin personal a cargo.

Esta estrategia permitió consolidar un diagnóstico participativo y robusto para orientar la planeación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

La encuesta recopiló información sobre brechas de conocimiento, necesidades técnicas y transversales, prioridades de los equipos de trabajo, requerimientos normativos y expectativas de desarrollo profesional. Igualmente, permitió identificar los retos percibidos por los servidores frente a la transformación digital, la gestión documental, la atención al ciudadano, la salud mental y las nuevas dinámicas institucionales.

Los resultados evidenciaron una alta participación y un alto grado de coherencia entre las necesidades expresadas por los servidores y las brechas previamente identificadas en las demás fuentes del diagnóstico (clima organizacional, riesgo psicosocial y FURAG). Entre las temáticas con mayor recurrencia se destacan:

- Procesos administrativos, contractuales y de gestión documental.
- Competencias digitales, manejo de sistemas de información, análisis de datos y herramientas ofimáticas.
- Habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos.
- Liderazgo, retroalimentación y acompañamiento en la gestión de equipos.
- Riesgos laborales, bienestar emocional y estrategias para el manejo del estrés.
- Atención al ciudadano, servicio humanizado y trato digno.
- Fortalecimiento de competencias técnicas según procesos misionales de cada dependencia.

La convergencia entre los resultados de la encuesta y las demás herramientas diagnósticas confirma la pertinencia de las prioridades definidas para el PIC 2026,



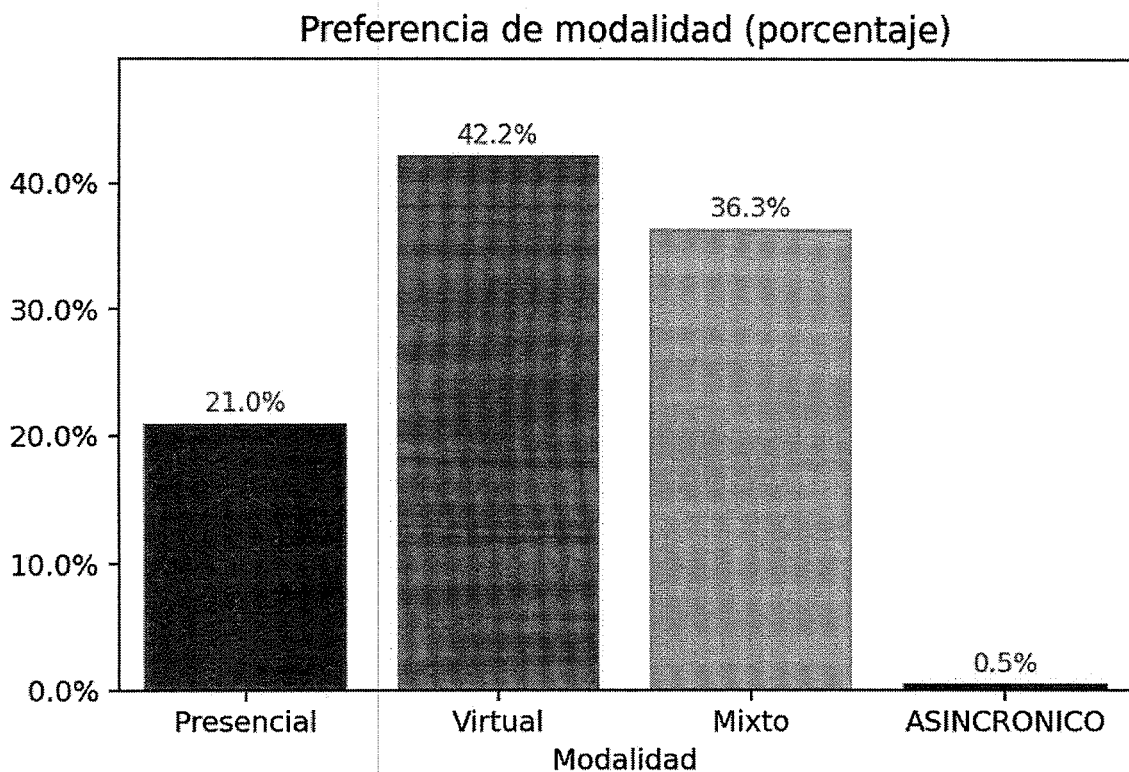


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

especialmente en temas de liderazgo, bienestar laboral, competencias digitales, innovación pública, motivación y cultura organizacional.

La información recopilada constituye un insumo determinante para la construcción de la oferta formativa, la definición de rutas de aprendizaje por perfiles y el diseño de acciones de capacitación más oportunas, pertinentes y alineadas con los retos estratégicos institucionales y los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

A continuación, se presentan los resultados generales que contribuyen a la formulación e implementación del PIC 2026:

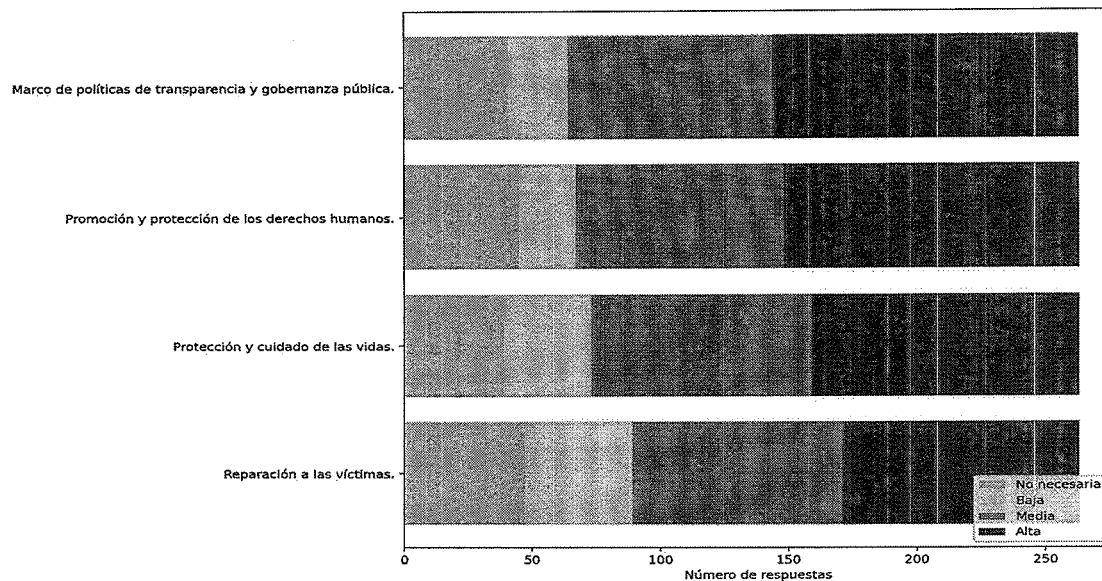




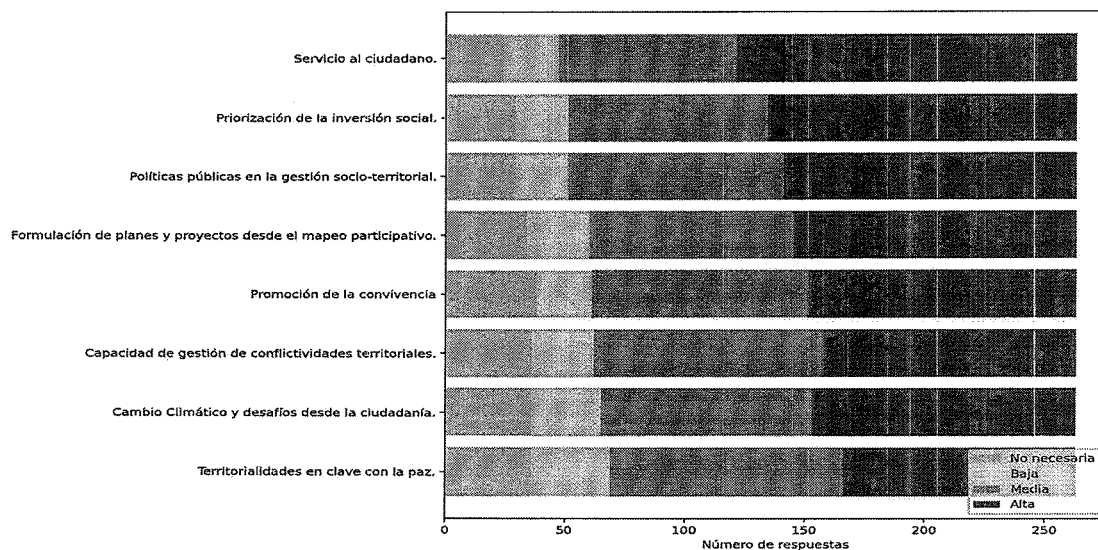
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Resultados de priorización por ejes temáticos:

Eje temático 1: Paz, memoria y derechos humanos



Eje temático 2: Territorio, vida y ambiente

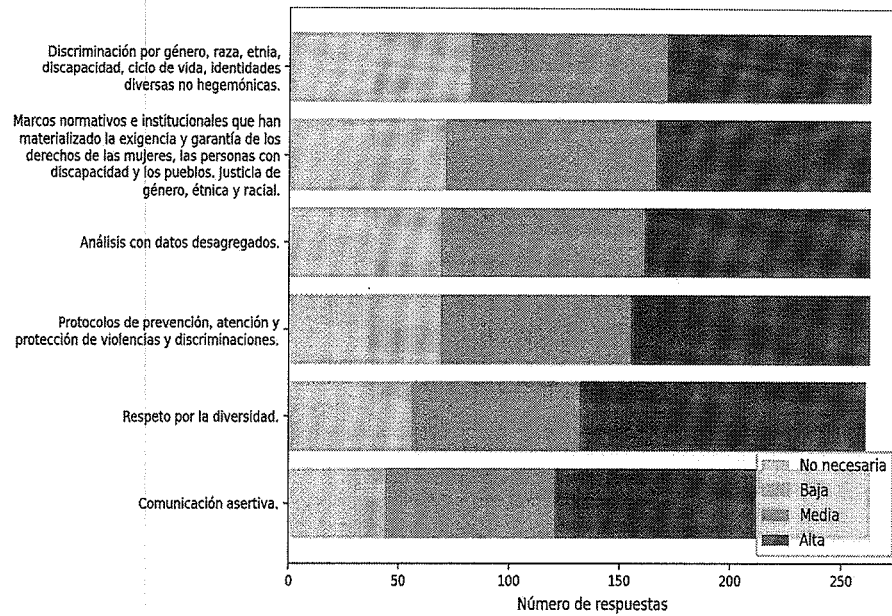


Eje temático 3: Mujeres, inclusión y diversidad

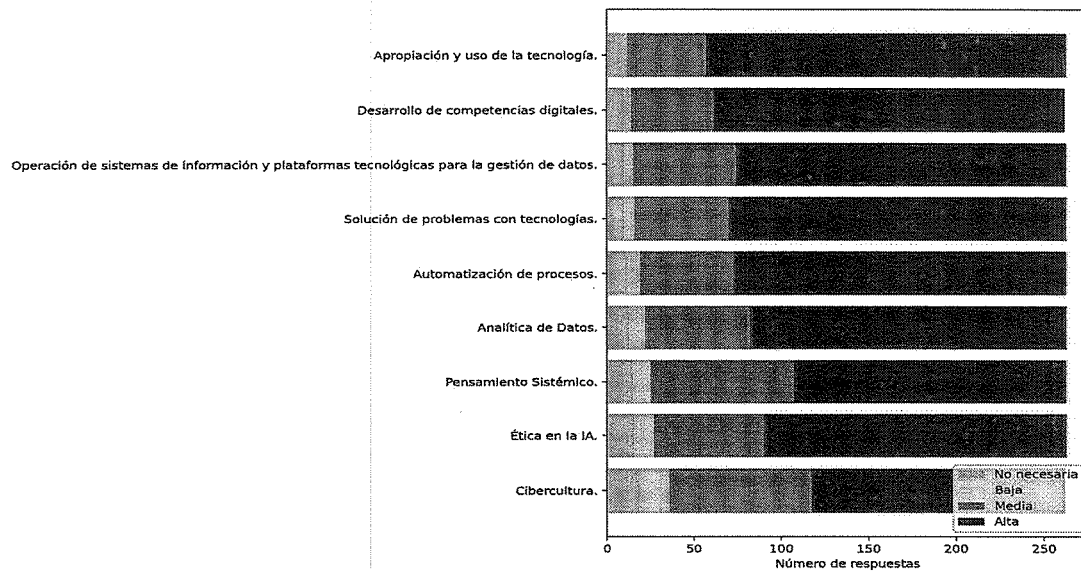




GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



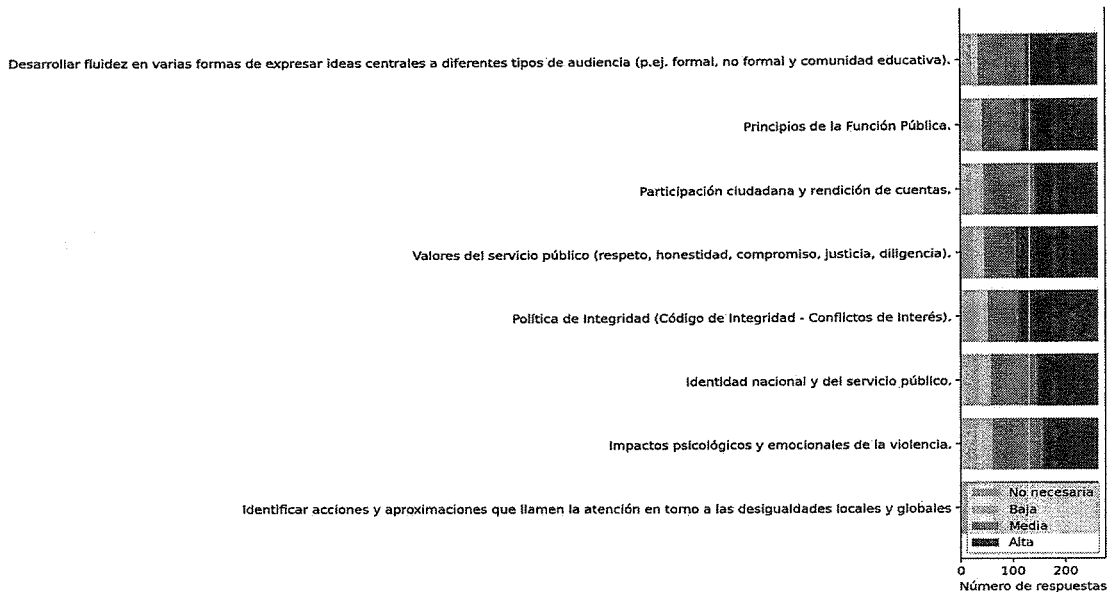
Eje temático 4: Transformación digital y cibercultura



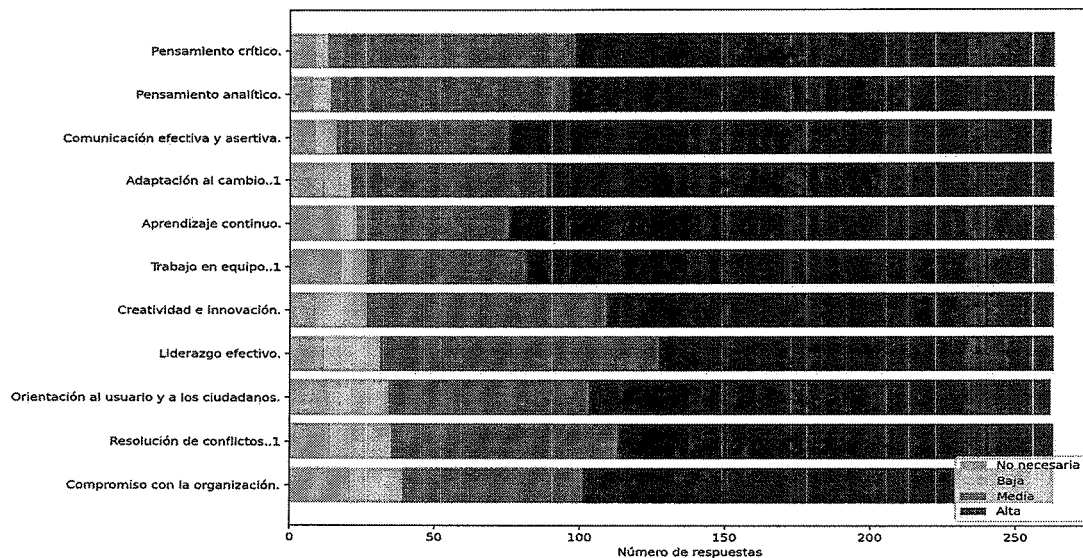


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Eje temático 5: Probidad, ética e identidad de lo público



Eje temático 6: Habilidades y competencias

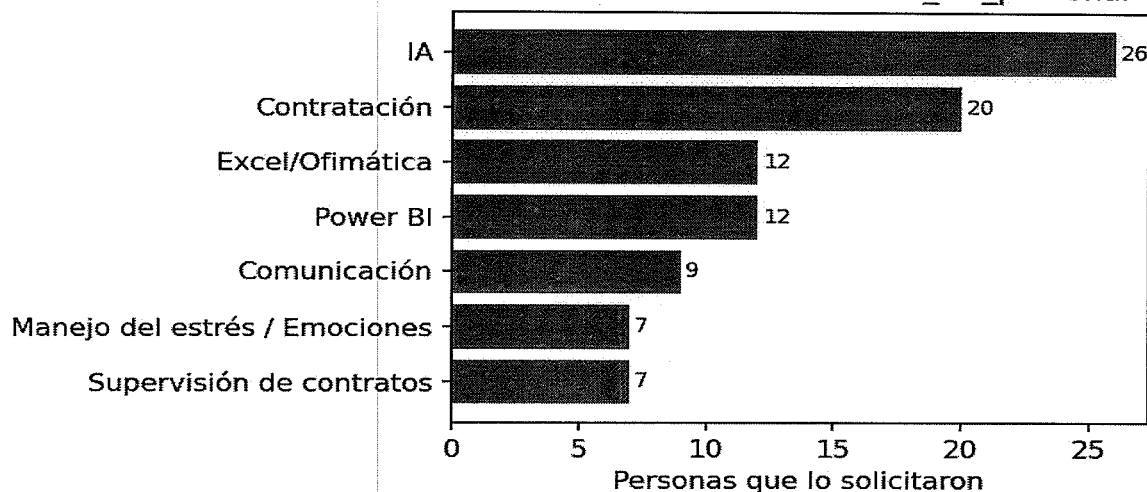




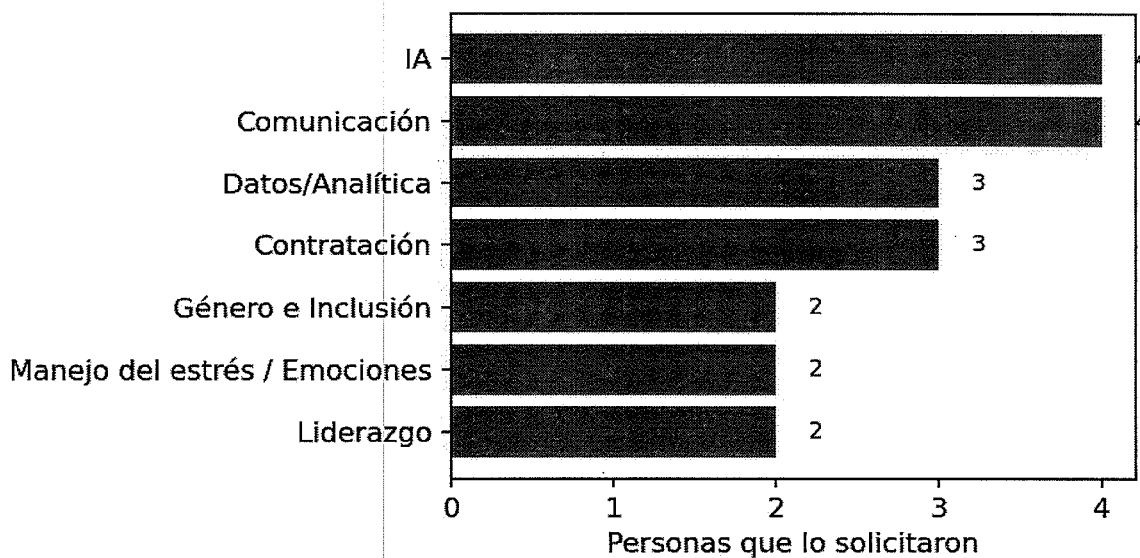
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Otros temas de interés:

Temas más solicitados – otros_sin_personal



Temas más solicitados – directivo





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

A manera de síntesis, los resultados obtenidos a través de las diferentes fuentes de diagnóstico —clima organizacional, riesgo psicosocial, FURAG, solicitudes de capacitación y encuesta institucional aplicada a todos los servidores— permiten identificar brechas de competencias y temáticas prioritarias para la vigencia 2026.

Con el fin de complementar la comprensión del análisis y evidenciar patrones de forma clara y accesible, a continuación, se presentan las visualizaciones que consolidan los hallazgos más relevantes del diagnóstico institucional. Estas gráficas permiten observar de manera integrada las principales tendencias, necesidades formativas y factores críticos que orientan la definición de la oferta de capacitación del PIC 2026.

La integración de los resultados del clima organizacional, la evaluación de riesgo psicosocial, el análisis del FURAG, las solicitudes de capacitación y la encuesta institucional aplicada a todos los servidores, junto con las visualizaciones presentadas, permite consolidar un diagnóstico completo, consistente y orientado a la toma de decisiones.

Las gráficas aportan una lectura clara de las tendencias y brechas detectadas, evidenciando la recurrencia de temáticas críticas como liderazgo, bienestar laboral, comunicación, competencias digitales, gestión documental, atención al ciudadano y fortalecimiento del trabajo colaborativo. Esta convergencia entre fuentes y patrones visuales confirma la pertinencia de las prioridades definidas para la vigencia 2026 y facilita la identificación de áreas estratégicas a intervenir mediante acciones de formación.

El análisis consolidado del diagnóstico constituye, por tanto, la base técnica para estructurar la oferta formativa del Plan Institucional de Capacitación 2026. Con estos insumos se establecen rutas de aprendizaje, programas transversales y acciones específicas para responder a las necesidades identificadas, garantizando la alineación con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y con los objetivos estratégicos de la Gobernación de Antioquia.

Con este cierre, el PIC 2026 avanza a su siguiente componente: el **desarrollo del plan**, donde se definen las acciones formativas proyectadas, su alineación estratégica, los enfoques pedagógicos y la programación para la vigencia.





5. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se fundamenta en el diagnóstico integral presentado en el capítulo anterior, el cual permitió identificar brechas de competencias, necesidades emergentes, prioridades institucionales y oportunidades de fortalecimiento derivadas del análisis de clima organizacional, riesgo psicosocial, FURAG, solicitudes de capacitación y la encuesta institucional aplicada a todos los servidores de la Gobernación de Antioquia.

Con base en estos insumos, el PIC 2026 estructura una oferta formativa pertinente, estratégica y coherente con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, orientada al cierre de brechas de desempeño, al fortalecimiento de capacidades técnicas y transversales, y a la consolidación de una cultura de integridad, servicio y aprendizaje continuo.

El desarrollo del plan se organiza mediante acciones de capacitación, formación, inducción, reinducción y entrenamiento, dirigidas a servidores de todos los niveles jerárquicos de la entidad. Estas acciones se diseñan atendiendo criterios de pertinencia, impacto, priorización, factibilidad y aporte al logro de los objetivos institucionales, articulándose con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del Departamento.

Asimismo, la oferta formativa incorpora modalidades presenciales, virtuales, híbridas y experienciales, que permiten atender las demandas regulatorias, institucionales y territoriales, así como los retos derivados de la transformación digital, la innovación pública, la gestión del conocimiento y el fortalecimiento del bienestar y la salud mental en el trabajo.

En este capítulo se describen las acciones formativas previstas para la vigencia 2026, su articulación con los ejes temáticos del PNFC 2023–2030, las poblaciones beneficiarias, los criterios de priorización y los mecanismos de implementación, seguimiento y evaluación que garantizarán la efectividad del presente Plan.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se estructura de acuerdo con los seis ejes temáticos definidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030, documento rector emitido por el Departamento Administrativo de la



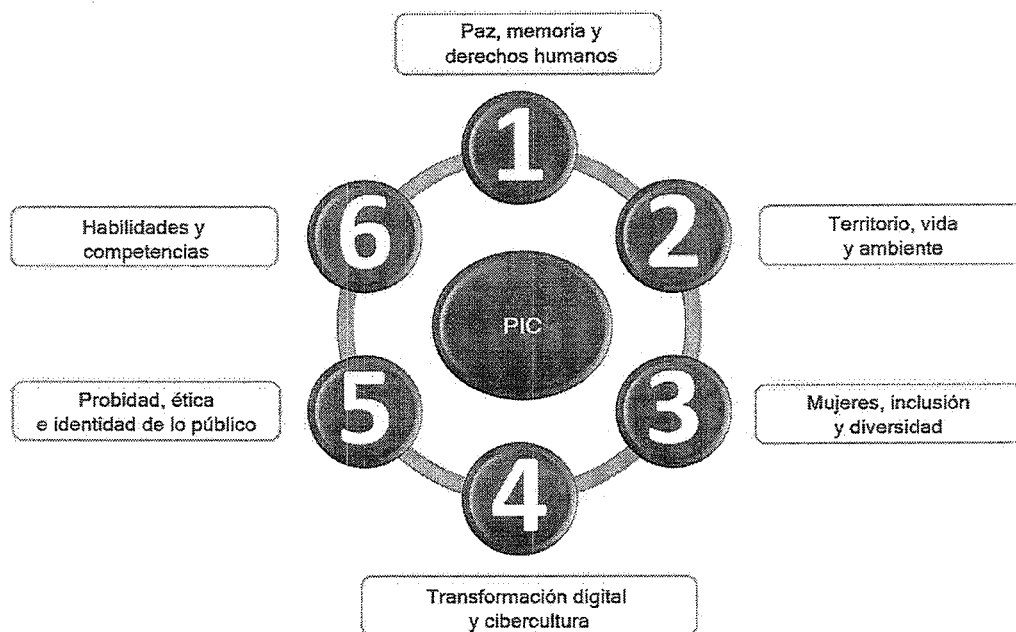


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Función Pública y la ESAP. Estos ejes orientan la profesionalización del servidor público, el fortalecimiento de capacidades institucionales y la generación de valor público a través del aprendizaje.

6.1 Oferta formativa alineada con el PNFC 2023–2030

Ejes temáticos Plan Institucional de Capacitación



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

Eje temático	Definición	Orientaciones formativas
1. Paz, memoria y derechos humanos	Fortalece el rol del servidor público en la construcción de paz, la garantía de derechos y la promoción de la convivencia, especialmente en territorios con condiciones de vulnerabilidad.	-Derechos humanos, enfoque de paz y justicia transicional. -Herramientas para la construcción de paz y reconciliación. -Enfoques de convivencia, participación ciudadana y cultura democrática.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

2. Territorio, vida y ambiente	Promueve capacidades para comprender la diversidad territorial, gestionar recursos naturales y aportar al desarrollo sostenible con criterio multiescalar.	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión ambiental y adaptación al cambio climático. -Ordenamiento territorial y análisis socioambiental. -Herramientas para la valoración y gestión del territorio.
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.	<ul style="list-style-type: none"> -Enfoque de género aplicado a la gestión pública. -Atención con enfoque diferencial y poblacional. -Prevención de violencias, discriminación y barreras institucionales.
4. Transformación digital y cibercultura	Desarrolla competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial, la adopción tecnológica y la cultura digital en el sector público.	<ul style="list-style-type: none"> -Competencias digitales, analítica de datos e inteligencia artificial. -Uso eficiente de plataformas y sistemas institucionales. -Ciberseguridad, protección de datos y gobierno digital.
5. Probidad, ética e identidad de lo público	Promueve el fortalecimiento ético del servidor público, la integridad institucional y la transparencia en el ejercicio de la función administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Integridad, conflicto de interés y responsabilidad pública. -Cultura ética y prevención de la corrupción. -Transparencia y acceso a la información.
5. Habilidades y competencias	Fortalece las competencias laborales (funcionales y comportamentales) necesarias para un desempeño efectivo, en articulación con los modelos de competencias, el Decreto 815 de 2018 y las políticas de empleo público.	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades de liderazgo, gestión del cambio y toma de decisiones. -Competencias comunicativas, trabajo colaborativo y atención al ciudadano. -Planeación estratégica, innovación y pensamiento analítico.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Temas integrados del Plan de Desarrollo de Antioquia

En cumplimiento del PDD, el PIC 2026 articula las acciones formativas con las cinco líneas estratégicas, priorizando temáticas que fortalecen la gestión territorial, la atención a la ciudadanía y la eficacia institucional.

Línea estratégica	Orientaciones formativas
1. Seguridad desde la Democracia y la Justicia	Participación ciudadana, convivencia, DDHH.
2. Cohesión desde lo Social	Inclusión, políticas, atención integral a poblaciones.
3. Inversión desde la Confianza	Gestión de proyectos, competitividad, emprendimiento público.
4. Sostenibilidad desde lo Territorial	Gestión ambiental, ordenamiento territorial, cambio climático.
5. Autonomía desde la Gobernanza	Fortalecimiento institucional, transparencia y TIC.

6.2 Otros componentes del PIC 2026

Además de la oferta formativa por ejes, el PIC 2026 incluye los siguientes componentes transversales del Sistema de Formación Institucional, que fortalecen el ingreso, la actualización y el desempeño de los servidores públicos.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

OTROS COMPONENTES DEL PIC 2026

1		Formación de Directivos Públicos
2		Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
3		Entrenamiento y Desarrollo en el Puesto de trabajo
4		Programas Estratégicos Institucionales <ul style="list-style-type: none">• Negociación colectiva• Bilinguismo• Cultura del Servicio• Transformación pública

6.3 ACCIONES PERMANENTES DE FORMACIÓN

Dentro del desarrollo del PIC se mantienen como acciones permanentes los programas de **inducción** y **reinducción**, orientados a:

- Facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional.
- Conectar al personal con la misión, visión, valores y políticas institucionales.
- Actualizar al servidor en normativa, procesos, sistemas y deberes funcionales.
- Promover la interiorización del Modelo de Integridad y del MIPG.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el DUR 1083 de 2015.

6.1.1 INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

La inducción institucional es una acción formativa permanente del Plan Institucional de Capacitación y constituye el primer acercamiento del servidor con la cultura, misión, visión, estructura y responsabilidades de la Gobernación de Antioquia. Su propósito es facilitar la integración efectiva del personal nuevo a los procesos



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando el conocimiento de la normatividad aplicable, los lineamientos éticos, las políticas institucionales y las herramientas necesarias para el ejercicio de sus funciones.

A partir del año 2025, el programa de inducción se implementa en modalidad virtual de autogestión, lo que permite mayor flexibilidad, accesibilidad y eficiencia en su desarrollo, asegurando que cada servidor pueda completar el proceso de manera oportuna y según sus necesidades de incorporación al cargo.

6.1.1 REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

La reinducción es un proceso orientado a actualizar a los servidores públicos frente a cambios institucionales, normativos, procedimentales o tecnológicos que impactan su desempeño. Busca reforzar el sentido de pertenencia, promover la integridad, fortalecer la cultura organizacional y garantizar que los equipos cuenten con información actualizada para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Desde 2025, la reinducción también se desarrolla mediante un curso virtual autogestionado, que facilita el acceso para todos los servidores, permite cobertura total de la planta y asegura la actualización permanente frente a los cambios institucionales y normativos.

6. RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026 será financiado a través del proyecto de inversión denominado: “Firmes por el Saber Antioquia”, en coherencia con el Plan de Desarrollo Departamental 2024–2027 “Por Antioquia Firme”, y con alcance a todos los niveles de la estructura organizacional del Departamento de Antioquia.

Este proyecto cuenta inicialmente con los siguientes recursos, que podrán ser adicionados conforme avance la ejecución del Plan:

PROGRAMA	VALOR ASIGNADO VIGENCIA 2025
Formular y desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el PIC	\$1.050.000.000





7. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la Gobernación de Antioquia contará con el respaldo técnico y académico de diversas entidades públicas y organizaciones aliadas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos. Entre estas se encuentran:

- 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 – Comfenalco Antioquia
- Contraloría General de Antioquia
- Instituciones de educación Superior
- Otras entidades públicas, privadas o académicas que puedan cooperar para la consolidación de las acciones formativas previstas.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se aplicará el modelo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), emitido inicialmente en 2004 y actualizado en 2008. Este modelo, ampliamente adoptado en las entidades públicas del país, corresponde al enfoque de **Donald L. Kirkpatrick**, el cual evalúa la efectividad de la capacitación a través de cuatro niveles relacionados con los componentes y resultados del proceso formativo:

Niveles de evaluación del modelo Kirkpatrick

- **Nivel 1: Reacción / Satisfacción**
Formato FO-M1-P7-064 – *Evaluación de Programas de Capacitación.*
- **Nivel 2: Aprendizaje**





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

- **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*

Basada en estos lineamientos conceptuales, y en concordancia con las directrices del DAFP, para la vigencia 2026 la Gobernación de Antioquia evaluará el PIC mediante los siguientes indicadores:

Nivel 1: Evaluación de Reacción / Satisfacción

- Aplicación del Formato de evaluación de los programas de capacitación.
 - Registro mediante el listado de asistencia.
-

Nivel 2: Aprendizaje

- Porcentaje de servidores que participan como mínimo en el 90% del proceso / número total de servidores convocados $\times 100$.
 - Aplicación de pretest y postest en las acciones formativas funcionales.
-

Nivel 3: Transferencia

- Número total de inducciones realizadas en el año.
 - Número de servidores convocados / número de servidores asistentes a las sesiones.
 - Total de servidores que ingresan durante el año / total de servidores que asisten a las sesiones de inducción.
-

Nivel 4: Resultados o Impacto





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

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

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

ROSA MARÍA ACEVEDO JARAMILLO
Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos

MARTHA ELENA CIFUENTES
Subsecretaria 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		26/01/2026
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.			

