



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE 2025

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirector de Negocios
Guillermo Buenaventura Cruz

Subdirectora de Gestión Contractual
Carolina Quintero Gacharná

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Richard Ariel Bedoya De Moya

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
Oscar Hernán Parra Erazo

Asesora Experta de Despacho
Diana Mabel Montoya Rana

Asesor Experto de Despacho
José Tarcisio Gómez Serna

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesor Experto de Despacho
Ricardo Pérez Latorre

Asesora Experta de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
3. ALCANCE	4
4. POBLACIÓN OBJETIVO	4
5. NORMATIVIDAD APLICABLE	4
7. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	9
8. EJECUCIÓN	21
9. PRESUPUESTO VIGENCIA 2025	22
10. PRIORIZACIÓN.....	22
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	23
12. INDICADORES PIC.....	23
13. CRONOGRAMA	24
CONTROL DOCUMENTAL.....	28

TABLAS DE TABLAS

Tabla 1. Enfoques Orientadores de la ANCP – CCE.....	10
Tabla 2. Condición intralaboral.....	12
Tabla 3. Condición extralaboral.....	13
Tabla 4. Condición de estrés.....	14
Tabla 5. Porcentaje resultados de las variables a nivel global.....	16
Tabla 6. Encuesta de necesidades Grupos Internos	20
Tabla 7. Priorización	22
Tabla 8. Cronograma 2025 PIC	24

TABLAS DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1. Ejes Estratégicos.....	11
--	----

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025, tiene como objetivo principal establecer los lineamientos que guiarán la capacitación y formación de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), con el fin de mejorar la prestación de servicios y promover el bienestar general. Este plan se apoya en las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela de Administración Pública (ESAP), así como en los parámetros establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos internos de la Agencia.

El PIC se enfoca en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales permitirán alcanzar los logros individuales y en general los de la entidad, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la ANCP – CCE.

En este sentido, se lleva a cabo un diagnóstico de necesidades que permite identificar las áreas de aprendizaje organizacional que requieren ser fortalecidas mediante procesos de formación y capacitación. Los resultados de la encuesta reflejan las necesidades percibidas por los subdirectores, líderes de grupo interno y servidores de cada área, en relación con las competencias laborales que deben ser mejoradas en los equipos de trabajo. Esto orienta los esfuerzos humanos, financieros y técnicos hacia la ejecución del PIC, en este sentido, el proceso de Gestión Humana tiene como eje principal el desarrollo humano.

Por lo cual, el Grupo Interno de Talento Humano juega un papel estratégico en la gestión integral de proceso, tales como la inducción y reinducción, el desarrollo integral del talento a través de programas de capacitación y bienestar, y la evaluación del desempeño laboral.

1. OBJETIVO

Promover el desarrollo y ejecutar actividades de capacitación que fortalezcan las habilidades blandas y duras de los colaboradores de la ANCP - CCE-, con el propósito de mejorar continuamente los servicios prestados por los servidores públicos, optimizando su productividad, motivación y desarrollo profesional y personal, garantizando su bienestar, así como el cumplimiento de los objetivos misionales de la Agencia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

2.1. Objetivos específicos

- Implementar programas de capacitación en habilidades blandas y duras para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Agencia.
- Monitorear el impacto de las capacitaciones en la productividad y bienestar de los colaboradores.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación es aplicable a todos los servidores públicos de la ANCP – CCE, de acuerdo con su estructura organizacional, con el objeto de cubrir las necesidades de capacitación de las áreas misionales y de apoyo.

3. POBLACIÓN OBJETIVO

- **Libre Nombramiento y Remoción y provisionales:** Capacitación formal; educación para el trabajo; inducción y reinducción; entrenamiento en el puesto de trabajo; temas transversales.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE

Para la formulación del Plan de Capacitación para las y los servidores de la Agencia Pública de Empleo Público – Colombia Compra Eficiente, se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

- I. Constitución.** Establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”. (Secretario General, 1991)
- II. Ley 115 de 1994.** Capítulos II y III, lo que se entiende por Educación No Formal y Educación Informal. (Colombia, suin-juriscol, 1994)
- III. Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998.** Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. (Pública D. A., suin-juriscol, 1998)
- IV. Ley 909 de 2004.** En el Artículo 17. Planes y plantas de empleos. Artículo 18. Sistema General de Información Administrativa. Artículo 36. Objetivos de la capacitación y Artículo 38. Evaluación del desempeño. (Colombia, suin-juriscol, 2004)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

- V. Ley 1064 de Julio 26 de 2006.** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. (Colombia, suin-juriscol, 2006)
- VI. Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.** En su Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Artículo 2.2.9.2. Finalidad de la Capacitación, Artículo 2.2.9.4. RED Interinstitucional de Capacitación Para Empleados Públicos. (Pública D. A., suin-juriscol, 2015)
- VII. Decreto 612 del 04 de abril de 2018.** En su Artículo 1º donde adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. (Pública D. A., 2018)
- VIII. Ley 1952 de 2019. Código Único Disciplinario:** En su numeral 42 del Artículo 38, en el artículo 26 y en el artículo 67. (Interior, 2019)
- IX. Ley 1960 de 2019.** En donde se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 sobre el acceso a los programas de capacitación y de bienestar que adelanten las Entidades. (Colombia, suin-juriscol, 2019)
- X. Resolución 104 de 04 de marzo de 2020.** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (Pública D. A., Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la ANCP-CCE- se realiza con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con la Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030. A continuación, se presentan los seis (6) Ejes temáticos:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Ilustración 1. Ejes temáticos



Fuente: Función Pública y ESAP, Plan Nacional Formación y Capacitación.

1) Paz total, memoria y derechos humanos, representa el papel de las entidades públicas en la construcción de paz en la sociedad, puesto a que son estas entidades las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan en bienestar y convivencia de la comunidad.

2) Territorio, vida y ambiente, busca que los servidores interpreten y comprendan los territorios donde se desenvuelven y de las relaciones entre la sociedad y naturaleza, logrando soluciones a fenómenos e inconvenientes socio-territoriales.

3) Mujeres, inclusión y diversidad, propone cualificar las capacidades de los servidores con enfoque de género, interseccional y diferencial, buscando tener una mejor gestión pública.

4) Transformación digital y cibercultura, propende el fortalecimiento de los servidores públicos en las tecnologías de la información y las comunicaciones teniendo el mayor provecho y adecuado de las mismas, aplicando los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público.

5) Probidad, ética e identidad de lo público, busca crear una cultura de integridad basado en valores y enfocado en el buen servicio de todos los servidores públicos tanto con clientes internos y externos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

6) Habilidades y competencias, representa el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, complementando los saberes existentes con las actualizaciones y los avances que se han desarrollado en la actualidad.

A su vez, se deben tener en cuenta las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia, directivos y directivas, las cuales deben ir ligadas a los objetivos institucionales, las líneas son:

1) Habilidades para la Alta Dirección Pública, fortalece las capacidades gerenciales de los altos directivos, los cuales apoyan políticas generadoras de justicia distributiva, económica, ambiental, la eficiencia, la eficacia y la transparencia del servicio público.

2) Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social, desarrolla asuntos, problemáticas y soluciones del Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, tiene los siguientes componentes:

5.1. Inducción

El programa de inducción es un proceso dirigido para los funcionarios que inician su etapa de integración a la cultura organizacional de la ANCP – CCE-, este programa está enfocado en el sistema de valores de la agencia, estructura organizacional, cultura empresarial, funciones generales, misión, funciones de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública, a través de módulos virtuales de fácil acceso y comprensión para crear sentido de pertenencia hacia la Entidad, sus objetivos con respecto al empleador son:

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

5) Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

5.2. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a todos los funcionarios y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos tanto en la Entidad como en el Estado en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones, afianzando su entendimiento institucional y fortaleciendo su sentido de pertenencia. La reinducción es un proceso que se realiza por lo menos cada dos (2) años, o cada vez que ocurran los cambios mencionados anteriormente, incluyendo obligatoriamente la actualización sobre normas acerca de inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moran administrativa.

5.3. Entrenamiento en el puesto de trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello, deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (en los casos donde las funciones cambien significativamente).

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos: 1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la ANCPCE, 2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la Agencia, 3. Enseñar la planeación del área, sus actividades y control interno y 4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

5.4. Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

Su objetivo es que los servidores vinculados a la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos.

5.5. Curso modelo integrado de planeación y gestión – MIPG

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Su objetivo es facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades de los niveles nacional y territorial, reconociendo que la gestión institucional es la herramienta clave que permite a las entidades y organismos públicos enfocar su desempeño en la obtención de resultados efectivos que respondan a las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos.

5.6. Curso de inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana

Los servidores públicos de nivel directivo y asesor deben realizar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la administración colombiana, con el fin de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana.

6. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Las necesidades capacitación para la vigencia 2025 parten del análisis de la siguiente información:

- 1)** Alineación Estratégica de la ANCP -CCE– Plan Nacional de Desarrollo PND 2022 – 2026.
- 2)** Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP -CCE- 2024.
- 3)** Resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos 2024.
- 4)** El diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.
- 5)** Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2024 a los subdirectores, secretaria general, asesores, comisión de Personal de la ANCP -CCE-.

6.1. Alineación Estratégica de la ANCP -CCE– Plan Nacional de Desarrollo PND 2022 – 2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Enfoques orientadores:

“Desde la Agencia, los enfoques orientadores hacen referencia a la dirección o el rumbo que se le da a la organización para lograr sus objetivos a largo plazo. En este caso, el enfoque busca atender aspectos relacionados con la equidad, la justicia social y la paz total.”¹

Así, se propone la transversalización de estos enfoques, es decir, se “busca permear las diferentes etapas de los procesos de planeación e implementación de acciones para la garantía de derechos y en esa medida afectar estructuralmente las prácticas institucionales orientándolas en su accionar a la disminución de brechas e inequidades que afectan a determinados grupos poblacionales y sectores sociales.”²

Tabla 1. Enfoques Orientadores de la ANCP – CCE.

Enfoque de género: Analiza las relaciones sociales y de poder injustas y desigualdades entre hombres y mujeres y reconoce las necesidades de particulares de las mujeres; el abordaje de las relaciones históricas de género que atraviesan el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales como son la condición socioeconómica, La etnicidad, Edad y opción Sexual.
Enfoque diferencial étnico: Remite a una perspectiva de análisis, Reconocimiento, Respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, Haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación.
Enfoque diferencial de diversidad sexual: La orientación sexual e identidad de género es una construcción individual permeadas por los ámbitos social, Cultural, Histórico, Sociológico, político y económico, donde el ámbito biológico es un elemento entre otras variables, que contribuye a su desarrollo concreto, pero no determina como causa única, la diversidad sexual hace referencia a la orientación sexual y la forma en que cada persona vive su experiencia afectiva y erótica.
Enfoque diferencial de discapacidad: Parten del reconocimiento de las diferencias e intersubjetividades para la atención de las necesidades

¹ Plan Estratégico Institucional 2023 -2026.

² Metodología para incorporar los enfoques poblacionales, diferencial y de género en instrumentos de planeación distrital – Secretaría Distrital de Planeación (2021).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

específicas de grupos poblacionales en los territorios como principios de acción pública, desde una perspectiva transversal de derechos humanos, Este enfoque hace referencia al desarrollo e implementación de acciones inclusivas, diferenciadas y afirmativas en el marco de las políticas sociales y poblacionales buscando reconocer la existencia de unos marcos de desigualdad basados en condiciones físicas, sensoriales, cognitivas y psicosociales de las personas.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 -2026.³

Ejes estratégicos:

“Para la ANCP-CCE, los ejes representan la concreción de campos de acción que se desarrollan en línea con los objetivos estratégicos permitiendo dar cuenta de las áreas específicas en las que se encuentran dichas concreciones”⁴. A continuación, se describen los tres ejes estratégicos:

***Ilustración 1.** Ejes Estratégicos.*



Fuente: Grupo Interno de Planeación ANCP - CCE-.

A partir de dichas líneas estratégicas, enfoques, ejes y objetivos estratégicos, se definieron las metas del cuatrienio; alineadas con la misión y visión general de la entidad, y que buscan materializar los objetivos estratégicos definidos.

³ Plan Estratégico Institucional 2023 -2026

⁴ Plan Estratégico Institucional 2023 -2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

6.2. Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP -CCE- 2024

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la vigencia 2024, se realizó la medición del riesgo psicosocial desde aspectos intralaborales (internos a la organización) y extralaborales (externos a la organización) con el fin de identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas para la organización y los aspectos sociales del entorno laboral.

Por tal razón, los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la Agencia en la vigencia 2024 son los siguientes:

Condición intralaboral: El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la condición intralaboral de la Entidad refleja las opiniones de los funcionarios respecto a distintos aspectos del entorno laboral. Estas valoraciones ofrecen una perspectiva directa sobre la experiencia de los empleados y destacan áreas donde pueden implementarse mejoras para fortalecer el bienestar y la motivación del equipo.

Tabla 2. Condición intralaboral

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto
Relación con los funcionarios (subordinados)	Sin riesgo
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Alto
Claridad del rol	Alto
Capacitación	Alto
Participación y manejo del cambio	Muy Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio
Demandas emocionales	Sin riesgo
Demandas cuantitativas	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Exigencias de responsabilidad del cargo	Sin riesgo
Demandas de carga mental	Medio
Consistencia del rol	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Medio
DEMANDAS DEL TRABAJO	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Muy Alto
Reconocimiento y compensación	Alto
RECOMPENSAS	Muy Alto
INTRALABORAL	Alto

Fuente: Informe Riesgos Psicosocial 2024.

“En cuanto al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, se observa un nivel de riesgo alto en aspectos como la claridad de rol, las características del liderazgo y la retroalimentación del desempeño, En lo que respecta a la capacitación y la participación en el manejo de cambios, los resultados indican un área crítica. La formación y las oportunidades para desarrollar habilidades son esenciales para el crecimiento y la satisfacción laboral, En cuanto al control sobre el trabajo y las demandas laborales, aunque los niveles de autonomía y carga mental están en un nivel moderado, Finalmente, en el área de recompensas y reconocimiento, los resultados reflejan la necesidad de mejorar en cuanto al reconocimiento y las recompensas asociadas al trabajo. Este aspecto es fundamental para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia, ya que los funcionarios valoran sentir que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de manera adecuada”⁵.

Condiciones extralaborales: Aborda situaciones externas al entorno laboral de los servidores como relaciones familiares, condiciones de traslados desde su sitio de vivienda hasta el lugar de su trabajo, disponibilidad de medios económicos y características de su vivienda y entorno, entre otros.

Tabla 3. Condición extralaboral

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	Medio

⁵ Informe Riesgos Psicosocial 2024, ANCP – CCE-.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Relaciones familiares	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio
Situación económica del grupo familiar	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	Alto

Fuente: Informe Riesgos Psicosocial 2024.

“El tiempo fuera del trabajo y la comunicación interpersonal presentan un riesgo medio, señalando que, aunque estos aspectos no son críticos, Las áreas que generan mayor inquietud se encuentran en la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento entre la vivienda y el lugar de trabajo, todas categorizadas con un riesgo. Alto. En general, los resultados sugieren que el entorno extralaboral presenta una serie de retos para los funcionarios, los cuales pueden abordarse mediante iniciativas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y que brinden apoyo en temas relacionados con la movilidad, el bienestar. Financiero y el ambiente familiar”⁶.

Condición estrés: El estrés es un riesgo psicosocial que se evalúa en el contexto laboral a través de la identificación de los factores que lo causan, Para evaluar el estrés laboral, se analizan los factores de riesgo psicosocial, como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo.

Tabla 4. Condición de estrés

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	Alto

Fuente: Informe Riesgos Psicosocial 2024.

“El estrés es una condición que afecta a distintas dependencias con diferente intensidad. Las áreas con niveles muy alto y alto, como la Dirección General, Secretaría General y Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico,

⁶ Informe Riesgos Psicosocial 2024, ANCP – CCE-.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

requieren intervenciones prioritarias para mejorar el bienestar de sus funcionarios y promover un entorno laboral más equilibrado y saludable⁷⁷.

Los resultados de La batería de riesgos psicosociales con respecto a las condiciones intralaborales serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma del PIC 2025, tales como:

- Fortalecer el programa de inducción y reinducción.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.
- Control sobre el trabajo.
- Demandas del trabajo.

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de Riesgo Psicosocial, en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma del PIC 2025 se encuentran relacionadas actividades, tales como:

- Situación económica del grupo familiar.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- Uso y manejo del tiempo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

Para mejorar los resultados de los indicadores arrojados de la variable Condición de estrés, en el cronograma del PIC 2025 se encuentran relacionadas actividades, tales como:

- Trabajo en equipo.
- Motivación y sentido de pertenencia.

6.3. Resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos 2024

El clima laboral es crucial en el bienestar general, no es solo una medida de satisfacción o comodidad en el lugar de trabajo, sino que afecta profundamente la productividad, la retención de talento, la salud de los empleados, la innovación y la reputación de la empresa. Por lo tanto, es crucial crear y sostener un ecosistema laboral que mantenga un clima laboral positivo y saludable para promover el bienestar integral de todos sus empleados, en el proceso de medición de Clima Organizacional de la Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente realizó los días 21 de mayo al 23 de mayo de la vigencia 2024 una serie de preguntas, donde se evidencian las percepciones de los colaboradores sobre el ambiente laboral.

⁷⁷ Informe Riesgos Psicosocial 2024, ANCP – CCE-.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Esta medición surge como cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define que se debe medir el clima laboral por lo menos cada dos años y con el objetivo de ejecutar y evaluar estrategias de intervención⁸.

Tabla 5. Porcentaje resultados de las variables a nivel global

Estrategia corporativa	68%	Gestión del conocimiento	64%
Salud y seguridad en el trabajo	67%	Relacionamiento	65%
Dirección	58%	Gestión del cambio	65%
Percepción general			64%

Fuente: Resultados del Clima Laboral 2024.

En la Variable de estrategia corporativa su resultado fue en un **68%** frente a los aspectos cruciales como el compromiso, el desempeño y el sentido de pertenencia de los funcionarios es alentador para la cohesión organizacional sin embargo se identifica que el conocimiento y la apropiación de la estrategia corporativa, así como la promoción de valores corporativos y el bienestar laboral, son áreas que requieren atención.

En la dimensión de salud y seguridad en el trabajo se observa un porcentaje del **67%** Lo cual es aceptable, preocupa el hallazgo de niveles críticos en aspectos relacionados con el apoyo en salud mental y la promoción del cuidado de la salud mental.

La Dirección demuestra un porcentaje del **58%** aceptable en los valores relacionados con la dirección dentro de la Agencia. Este resultado es fundamental, Es un resultado critico ya que se necesita de cohesión y motivación en todos los niveles de la organización.

La Gestión del Conocimiento Se identifica un porcentaje del **64%** aceptable en el ámbito del desarrollo individual y una aceptabilidad en la capacitación proporcionada. Sin embargo, la falta de reconocimiento y de planes de acción para mejorar habilidades específicas representa un desafío importante.

⁸ Resultados del Clima laboral 2024, ANCP – CCE-.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

La variable de Relacionamento obtuvo un **65%** aceptable que incluye la empatía, el trabajo colaborativo y la integración entre equipos y dependencias, lo cual, proporciona una base sólida para el trabajo en equipo dentro de la organización.

La Gestión del Cambio revela un porcentaje del **65%** aceptable. En la disposición positiva hacia el cambio y la aceptación razonable de la innovación corporativa los cuales son aspectos destacables.

La Percepción general del clima laboral demuestra un porcentaje del **64%** aceptable, lo cual resulta determinante para la productividad y eficiencia en todos los procesos. Conocer la percepción de los colaboradores en conjunto, frente a temas Estrategia Corporativa. en la vigencia 2025 se debe realizar nuevamente la medición del clima laboral, con la finalidad de conocer las condiciones actuales al interior de la entidad para asimismo enfocar acciones en pro de las variables y factores que sean evaluados.

6.4. Diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.

Conforme al informe de gestión del plan de acción política Gestión del Conocimiento -GESCO- 2024 y autodiagnóstico de la política de la gestión del conocimiento y asesorías por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP líder de la política, la ANCP-CCE ha logrado avances significativos en la implementación de su política de Gestión del Conocimiento e Innovación, integrando directrices clave y recursos estratégicos, con el apoyo del DAFP. Sin embargo, se han identificado problemas como flujos de trabajo ineficientes y desconocimiento de funciones, falta de capacitación en el uso de tecnologías innovadoras, por consiguiente, se requiere en la entidad capacitaciones en las siguientes áreas:

- 1) Capacitación en herramientas tecnológicas y funciones organizacionales.
- 2) Capacitación en metodologías innovadoras como Design Thinking y uso de tecnologías emergentes.
- 3) Capacitar a líderes para fomentar la experimentación y mitigar el temor al fracaso.
- 4) Capacitación en herramientas tecnológicas y funciones organizacionales.
- 5) Alinear recursos con objetivos de innovación, proporcionando acceso a laboratorios y software especializado.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

6.5. Resultados encuesta de necesidades internas de capacitación 2024

En cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANCP-CCE y en la realización de la "encuesta de capacitación", se identificaron las necesidades de los servidores públicos en cuanto a las competencias laborales que requieren fortalecer. Los resultados reflejan las percepciones de subdirectores, líderes de grupo y colaboradores sobre las áreas a mejorar.

Estas necesidades se centran en el desarrollo de conocimientos y habilidades clave para mejorar el clima organizacional, el desempeño laboral y la integración de los equipos, alineados con la misión de la Agencia.

Los resultados de la encuesta muestran que se destacan las capacitaciones relacionadas con la misión institucional, habilidades blandas y el uso de herramientas ofimáticas. Estas formaciones están orientadas a fortalecer las competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la ANCP-CCE y se implementarán según las agendas internas de cada área, garantizando su efectividad y aplicabilidad en el trabajo diario. Estas capacitaciones formarán parte del Plan de Capacitación (PIC) 2025.

La encuesta fue completada por cuatro subdirecciones, la Secretaría General y la Dirección General, con el fin de diferenciar las capacitaciones según los ejes del plan y facilitar el análisis de los resultados. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

- a. Entre las charlas del eje 1, correspondiente a Paz total, memoria y derechos humanos, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes capacitaciones:
 - Economía Popular, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad en el marco del Plan de Gobierno Nacional.
 - Saber ser, sentido y función del servidor público en el gobierno del cambio.
 - Reformación institucional para la paz, acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda; dialogo y cooperaciones intergeneracionales.
 - Medidas afirmativas para la inclusión a personas con discapacidad en el sistema de compras y contratación pública.
- b. Entre las charlas del eje 2, correspondiente a Territorio, vida y ambiente, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
 - Contratación Pública Sostenible y Socialmente Responsable.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

- c.** Entre las charlas del eje 3, correspondiente a Mujeres, inclusión y diversidad, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Participación de mujeres, inclusión y diversidad en los Acuerdos Marcos y en el Sistema de Compras y Contratación Pública de la Agencia Nacional de Contratación Pública.
 - Saberes marco normativo conceptos claves de los enfoques violencias basado en género.
- d.** Entre las charlas del eje 4, correspondiente a Transformación digital y cibercultura, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Transformación Digital y Cibercultura, frente al proceso de la Economía Popular en MiPymes y pequeños proveedores en la transformación digital en el sector público.
 - Gobierno Digital.
 - Seguridad digital y de la información.
 - Interoperabilidad.
 - Comunicación y lenguaje tecnológico.
 - Uso y apropiación de las tecnologías.
 - Big Data.
 - Cuarta revolución digital.
 - Cibercultura.
 - Ética en la IA.
- e.** Entre las charlas del eje 5, correspondiente a Probidad, ética e identidad de lo público, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Programas de transparencia y ética pública.
 - Valores, inhabilidades e investigaciones en el ejercicio de funciones del servidor públicos.
 - Principios de la función pública.
 - Ejercicio de supervisión de contratos.
 - Lineamientos y políticas documentales.
 - Sistemas de gestión antisoborno.
- f.** Entre las charlas del eje 6, correspondiente a Habilidades y competencias, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Liderazgo en entornos digitales.
 - Gestión del talento humano por competencias.
 - Orientación a los resultados.
 - Pensamiento analítico.
 - Pensamiento crítico.
 - Plan nacional de competencias laborales en el sector público.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

- g.** Entre las capacitaciones que están las Subdirecciones, Dirección General y Secretaría General en impartir se encuentran:
- Prevención daño antijurídico.
 - Matriz de riesgo anticorrupción.
 - Gobierno Digital
 - Contratación estatal.
 - Regímenes especiales de contratación pública.
 - Analítica de datos.
 - Gestión documental.
 - Planeación estratégica.
 - Gestión contractual supervisión
 - Excel.
 - Cursos de software para profesionales.
 - Word.
 - Ciberseguridad.
 - Reportes MIPG – FURAG.
 - Reporte sigec – estampillas.
 - Secop II - labores de supervisión
- h.** Entre las capacitaciones que solicitan ser realizadas por el Grupo Interno de Talento Humano se encuentran:
- Manejo del Tiempo
 - Estrategias para mejorar el trabajo en equipo.
 - Liderazgo
 - Gestión y resolución de conflictos.
 - Habilidades de comunicación.
 - Cultura empresarial
 - Comunicación asertiva.
 - Adaptación al cambio
 - Manejo de Estrés.
 - Trabajo en equipo.

6.6. Encuesta de necesidades Grupos Internos

Dada la necesidad de apropiar conocimientos frente a diversos temas, para la vigencia 2025 se envió un correo proponiendo espacios para capacitación, los Grupos Internos de Trabajo que enviaron sus propuestas son los siguientes:

Tabla 6. Encuesta de necesidades Grupos Internos

Ítem	Tema	Grupo Interno	Fecha
1.	socialización de resolución trámite de comisiones y desplazamientos.		Marzo (Virtual)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

2.	Supervisión de contratos.	Grupo Interno de Gestión Contractual Asuntos Legales y Judiciales.	Mayo (Presencial)
			29/07/2025 (Virtual)
3.	Proceso sancionatorio.		Abril (Virtual)
4.	Liquidación de contratos.		Agosto (Virtual)
5.	Socialización Política de Prevención del Daño Antijurídico -PPDA- 2024-2025.		Marzo (virtual)
			Octubre (Virtual)
Ítem	Tema	Grupo Interno	Fecha
1.	Uso de poxta para la gestión de las PQRSD.	Grupo Interno de Relacionamiento y Estado Ciudadano.	Mayo (Virtual)
			Agosto (Virtual)
2.	Componentes del manual PQRSD.		Mayo (Virtual)
3.	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.		Septiembre (Virtual)
4.	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.		Octubre (Presencial)
Ítem	Tema	Grupo Interno	Fecha
1.	Manejo de la Gestión Documental al interior de las áreas.	Grupo de Gestión Documental	Abril (Presencial)
			Mayo (Virtual)
2.	Sistema Integrado de Conservación y sus Programas.	Grupo de Gestión Documental	Julio (Virtual)
			Octubre (Presencial)

Fuente: Recursos propios talento humano.

7. EJECUCIÓN

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos, el Grupo Interno de Talento Humano será el encargado de compilar las evidencias de las capacitaciones realizadas durante la vigencia, debido a que es el encargado de realizar el continuo seguimiento a las capacitaciones que se

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

imparten en la Agencia, entre ello se encuentra: listas de asistencia, formato de impacto de la capacitación debidamente diligenciado por los participantes, la tabulación de los resultados del formato de impacto, la presentación y el video de haber sido desarrollada virtualmente.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área que realiza la solicitud en coordinación con el Grupo Interno de Talento Humano, se encargará de **adelantar los estudios previos, análisis del sector, análisis de riesgos, justificación técnica, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad**. En todo caso, respecto a la participación de dichas capacitaciones a contratar, siempre se realizarán las convocatorias masivas por los medios electrónicos que dispone la Entidad, con el propósito de lograr la mayor cobertura y participación en todos los eventos de capacitación.

Observación a la Ejecución. Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC o que alguna de las dependencias de la Entidad manifieste necesidades de capacitación adicionales, éstas se podrán llevar a cabo si no representan erogaciones para la Entidad o si aún se dispone de presupuesto en el Rubro de Capacitación, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de colaboradores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.

8. PRESUPUESTO VIGENCIA 2025

El presente Plan de Capacitación cuenta con un presupuesto de **SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$60.000.000,00)**.

9. PRIORIZACIÓN

Como resultado de la priorización del “diagnóstico de necesidades de capacitación”, e identificando los requerimientos en que más coincidían las dependencias participantes anteriormente mencionadas, se establecieron las siguientes necesidades:

Tabla 7. Priorización

Fortalecimiento de habilidades Blandas	Fortalecimiento de conocimientos técnico/administrativo
--	---

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

• Liderazgo • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Género	• Big Data • Inteligencia Artificial • Gobierno Digital • Cibercultura • Contratación estatal • Excel
--	---

Fuente: Recursos propios talento humano.

Nota. La priorización los anteriores temas, puede ser modificada teniendo en cuenta el desarrollo de los procesos de contratación, el valor de las mismas y demás criterios que puedan ser eventualmente establecidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite evaluar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segunda instancia, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC; esta evaluación permite medir los resultados en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación; para ello se aplicará una encuesta a cada uno de los asistentes al finalizar las diferentes capacitaciones realizadas, con la cual se pretende medir el nivel de efectividad de la capacitación, la satisfacción del funcionario y el cumplimiento de los objetivos del Plan Institucional de Capacitación, cabe resaltar que esta herramienta servirá de insumo para la formulación del Plan de Capacitación 2026.

11. INDICADORES PIC

Para evaluar la gestión del Programa Institucional de Capacitación 2025 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

- **Cumplimiento del cronograma de capacitaciones:** Este indicador mide el cumplimiento de las capacitaciones agendadas en el cronograma de actividades.

(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

- **Eficiencia de la capacitación:** Este indicador mide la Eficacia de las evaluaciones realizadas en las capacitaciones (aplica únicamente para las capacitaciones internas).

(Promedia los resultados de las evaluaciones, Nota la escala de calificación se realiza de 1 a 5)

12. CRONOGRAMA

Tabla 8. Cronograma 2025 PIC

Gestión del conocimiento e innovación	Nombre de la Capacitación o socialización	Subdirección	Metodología	Duración (Horas)	Mes de realización
EJE TEMATICO PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Medidas afirmativas para la inclusión a personas con discapacidad en el sistema de compras y contratación pública.	Subdirección de Gestión contractual	Curso Virtual	1 hora	Febrero
	Reformación institucional para la paz, acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda; dialogo y cooperaciones intergeneracionales.	Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico	Curso Virtual	1 hora	Febrero
	Saber ser, sentido y función del servidor público en el gobierno del cambio.		Curso Virtual	1 hora	Febrero
	Economía Popular al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad en el marco del Plan de Gobierno Nacional	Dirección General	Curso Presencial	1 hora	Marzo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

EJE TEMATICO MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD	Participación de las mujeres en el sistema de compras y contratación pública.	Subdirección de Gestión Contractual	Curso Virtual	2 horas	Abril
	Saberes marco normativo conceptos claves de los enfoques violencias basado en género.	Dirección General	Curso Virtual	2 horas	Abril
	Participación de mujeres, inclusión y diversidad en los Acuerdos Marcos que realiza las Subdirección de Negocios en la Agencia Nacional de Contratación Pública, respecto a funcionarias, contratistas y/o proveedores.	Subdirección de Negocios	Curso Virtual	1 hora	Mayo
EJE TEMATICO TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Big Data, cuarta revolución digital, cibercultura, Ética en la IA.	Subdirección de Estudios de mercado y abastecimiento Estratégico	Curso Virtual	1 hora	Mayo
	Gobierno Digital.	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	1 hora	Junio
	Seguridad digital y de la información.	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	1 hora	Junio
	Interoperabilidad.	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	1 hora	Julio, agosto y septiembre
EJE TEMATICO PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados, conocimiento crítico de los medios, PTET y sistemas de gestión antisoborno.	Subdirección de Estudios de mercado y abastecimiento Estratégico	Curso Virtual	1 hora	Septiembre
	Valores, inhabilidades e investigaciones en el ejercicio	Secretaría General	Curso Virtual	1 hora	Octubre



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

	de funciones del servidor públicos.				
	Ejercicio de supervisión de contratos.	Secretaria General	Curso Virtual	1 hora	Octubre
	Lineamientos y políticas documentales.	Secretaria General	Curso Virtual	1 hora	Noviembre
	Capacitación a los miembros del COPASST en: Socialización plan de trabajo SG-SST, política y objetivos del SG-SST, normatividad, funciones COPASST, inspecciones de seguridad, investigación accidentes de trabajo, identificación peligros.	Fabio Larrotta	Curso Virtual	1 hora	Noviembre
	Formación al comité de convivencia laboral y riesgo psicosocial: funciones, normatividad, comunicación asertiva, y prevención acoso sexual.	Fabio Larrotta	Curso Virtual	1 hora	Noviembre
	Formación brigada de emergencias (pistas de entrenamiento, primeros auxilios básicos, contra incendios, evacuación).	Fabio Larrotta	Curso Virtual	2 horas	Marzo a Noviembre
	Transparencia y lucha contra la corrupción	Dirección General	Curso Virtual	2 horas	Septiembre
	Introducción al SARLAFT y su implementación en la Agencia	Dirección General	Curso Virtual	1 hora	Marzo
	socialización de resolución trámite de comisiones y desplazamientos.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Marzo
	Supervisión de contratos.	Secretaria General	Curso Presencial	2 horas	Mayo
	Supervisión de contratos.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Julio



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

	Proceso sancionatorio	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Abril
	Liquidación de contratos.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Agosto
	Socialización Política de prevención del daño Antijurídico - PPDA-2024-2025.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Marzo
	Socialización Política de Prevención del Daño Antijurídico -PPDA- 2024-2025.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Octubre
	Uso de poxta para la gestión de las PQRSD.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Mayo
	Uso de poxta para la gestión de las PQRSD.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Agosto
	Componentes del manual PQRSD.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Mayo
	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Septiembre
	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.	Secretaria General	Curso Presencial	2 horas	Septiembre
	Pensamiento analítico, pensamiento crítico, Plan nacional de competencias laborales en el sector público.	Subdirección de Estudios de mercado y abastecimiento Estratégico	Curso Virtual	1 hora	Noviembre
EJE TEMATICO HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Inducción	Secretaria General	Presencial	2 horas	Febrero a Diciembre
	Planeación y seguimiento de proyectos de inversión	Dirección General	Curso Virtual	2 horas	Febrero
	Cambios en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V6-2024	Dirección General	Curso Virtual	2 horas	Marzo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

	Cambios en la gestión de Riesgos Institucional - Actualización de riesgos y monitoreo	Dirección General	Curso Virtual	1 hora	Abril
	Manejo de la Gestión Documental al interior de las áreas.	Secretaria General	Curso presencial	2 horas	Abril
	Manejo de la Gestión Documental al interior de las áreas.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Mayo
	Sistema Integrado de Conservación y sus Programas.	Secretaria General	Curso Virtual	2 horas	Julio
	Sistema Integrado de Conservación y sus Programas.	Secretaria General	Curso Presencial	2 horas	Octubre

Fuente: Creación propia

- Las fechas de capacitación pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias sobrevinientes que se presenten para su ejecución.
- La duración y beneficiarios de cada oferta de capacitación pueden modificarse en razón a los recursos técnicos, humanos, tecnológicos o logísticos disponibles con los que se cuente para la ejecución.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.

CONTROL DOCUMENTAL

CONTROL DE DOCUMENTO				
Acción	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro:	David Esteban Ospina Rodríguez	Analista código T2 grado 2 del Grupo Interno de Talento Humano	20/03/2025	Original Firmado



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Revisó:	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista del Grupo Interno de Talento Humano	21/03/2025	Original Firmado
	Andrea del Pilar Moreno Charry	Coordinadora del Grupo Interno de Talento Humano	21/03/2025	Original Firmado
	Ana María Tolosa Rico	Secretaria General	21/03/2025	Original Firmado
Aprobó:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/03/2025	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 26/03/2025

Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 270 de 2021 por favor especifique acta y mes de desarrollo del comité.