



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA - COLOMBIA COMpra EFICIENTE

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirectora de Negocios
Yenny Liseth Pérez Olaya

Subdirectora de Gestión Contractual
Carolina Quintero Gacharná

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

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
Marina de las Mercedes Avendaño Carrascal

Asesor Experto de Despacho
José Tarcisio Gómez Serna

Asesor de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
César Andrés Barros de la Rosa

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesora Expertas de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesor Experto de Despacho (E)
Luis Enrique Perea Garcés

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	7
2.1. Objetivos específicos	7
3. ALCANCE.....	8
4. POBLACIÓN OBJETIVO.....	8
5. NORMATIVIDAD APLICABLE	8
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
7.1 Inducción.....	14
7.2 Reinducción	14
7.3. Inducción en el puesto de trabajo.....	15
7.4. Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	15
7.5. Curso modelo integrado de planeación y gestión – MIPG	15
7.6. Curso de inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana	16
8. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	
16	
8.1. Alineación Estratégica de la ANCP -CCE– Plan Nacional de Desarrollo PND 2022 – 2026	16
8.2 Diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.	18
8.3 Resultados encuesta de necesidades internas de capacitación 2026	19
8.4 Necesidades identificadas en el marco de la prevención, evaluación y seguimiento que se realiza en Control Interno	27

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

8.5 Necesidades Grupos Internos de Trabajo.....	28
8.6 Ejecución	30
9. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026.....	31
10. PRIORIZACIÓN.....	31
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	32
12. INDICADORES PIC.....	33
13. CRONOGRAMA	33
CONTROL DOCUMENTAL.....	iError! Marcador no definido.

TABLAS DE TABLAS

Tabla 1. Enfoques Orientadores de la ANCP – CCE	17
Tabla 2. Necesidades Identificadas, ANCP – CCE	27
Tabla 3 Necesidades Grupos Internos de Trabajo, ANCP – CCE	28
Tabla 4. Necesidades Dependencia IDT, ANCP – CCE	29
Tabla 5. Necesidades Dirección General, ANCP – CCE	29
Tabla 6.Capacitaciones de Colsubsidio	30
Tabla 7. Negociación Colectiva	30
Tabla 8 Priorización	32
Tabla 9. Eje Temático 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	34
Tabla 10. Eje Temático 2: Territorio Vida y Ambiente	34
Tabla 11. Eje Temático 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	35
Tabla 12. Eje Temático 4: Mujeres, Transformación Digital y Cibercultura.....	36
Tabla 13. Eje Temático 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	39
Tabla 14. Eje Temático 5: Habilidades y Competencias.....	42
Tabla 15. Negociación Colectiva.....	44

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tipo de Vinculación.....	10
Ilustración 2. Distribución de Cargo.....	10
Ilustración 3. Tipo de Vinculación.....	11
Ilustración 4. Nivel de Estudios.....	11
Ilustración 5. Porcentajes de niveles de estudios	12
Ilustración 6. Ejes temáticos	12



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Ilustración 7. Ejes Estratégicos	18
Ilustración 8. Resultados de Encuestas, Eje temático, Paz total, Memoria y Derechos Humanos	20
Ilustración 9. Resultados de Encuestas, Eje temático, Territorio Vida y Ambiente	21
Ilustración 10. Resultados de Encuestas, Eje Mujeres, Inclusión y Diversidad	22
Ilustración 11. Resultados de Encuestas, Eje Transformación Digital y Cibercultura	23
Ilustración 12. Resultados de Encuestas, Eje Habilidades y Competencias	25
Ilustración 13. Resultados, Detención de Necesidades por Dependencias.....	26



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación se constituye en uno de los derechos laborales, señalados en el artículo 53º de la Constitución Política de Colombia. A su vez, la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto 1567 de 1998 la define como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tiene relación directa con el desempeño institucional, por lo cual es importante contar con un plan de formación y capacitación que defina las competencias y conocimientos requeridos para cumplir con los objetivos y metas institucionales y garantizar la prestación de bienes y servicios públicos a los grupos de valor.

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

En este sentido la secretaría general a través del Grupo de Gestión del Talento Humano formuló el "Plan Institucional de Capacitación - PIC" para la presente vigencia, a partir de la detección de necesidades de capacitación, los resultados de las auditorías internas, la ejecución del PIC 2025, las políticas de Talento Humano del MIPG y en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el presente documento finaliza con el seguimiento y evaluación del plan.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026, 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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.

2. OBJETIVO

Desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades o destrezas de los servidores públicos, mediante la generación y transferencia de conocimiento, la transformación cultural y la adopción de los enfoques que orientan la actuación y el cumplimiento de los objetivos institucionales, 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.

2.1. Objetivos específicos

- Implementar programas de capacitación en habilidades blandas y duras para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Agencia.
- Promover una cultura organizacional de aprendizaje donde la entidad y las personas estén orientadas a la solución de problemas de una manera rápida y efectiva.
- Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
- Monitorear el impacto de las capacitaciones en la productividad y bienestar de los colaboradores.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

3. 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.

4. POBLACIÓN OBJETIVO

Libre Nombramiento y Remoción y provisionales: Capacitación informal; educación para el trabajo; inducción y reintroducción; entrenamiento en el puesto de trabajo; temas transversales.

5. 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:

- a. **Constitución Política de Colombia de 1991.** 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).
- b. **Ley 115 de 1994.** Capítulos II y III, lo que se entiende por Educación No Formal y Educación Informal. (Colombia, suin-juriscol, 1994).
- c. **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).
- d. **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).
- e. **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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- f. **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).
- g. **Decreto 815 de 2015.** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- h. **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).
- i. **Circular No. 100-04 de 2018.** Expedida por el Departamento Administrativo. "Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG"
- j. **Ley 1952 de 2019. Código Único Disciplinario:** En su numeral 42 del Artículo 38, en el artículo 26 y en la ley 2094 de 2021.
- k. **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)
- l. **Ley 2294 de 2023.** Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 2Colombia Potencia Mundial de la Vida".
- m. **Directiva Presidencial 13 de 2004.** "Directrices generales para la construcción del Plan de Austeridad del Gasto para la vigencia fiscal 2025".
- n. **Resolución 104 de 04 de marzo de 2020.** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento

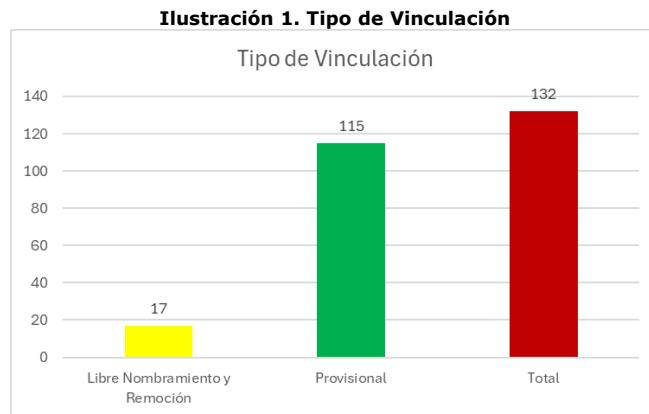
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Administrativo de la Función Pública. (Pública D. A., Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Gestión del Talento Humano lideró la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico. Esta iniciativa busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de acciones alineadas con las necesidades y características del personal. A continuación, se presentan los principales resultados:

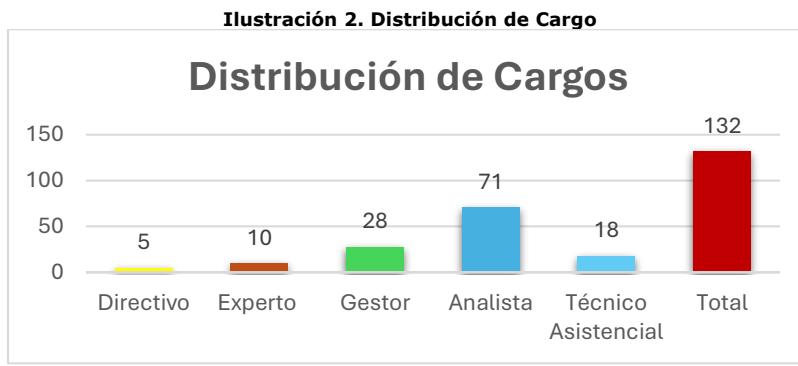
a. Tipo de vinculación



Fuente. Grupo de Gestión del Talento Humano

b. Cargo en la Agencia

A continuación, se relaciona la distribución por cargo de la Agencia:

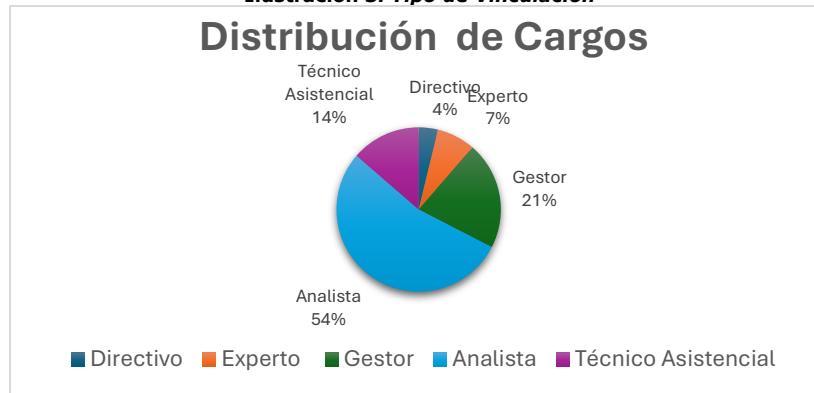


Fuente. Grupo de Gestión del Talento Humano



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

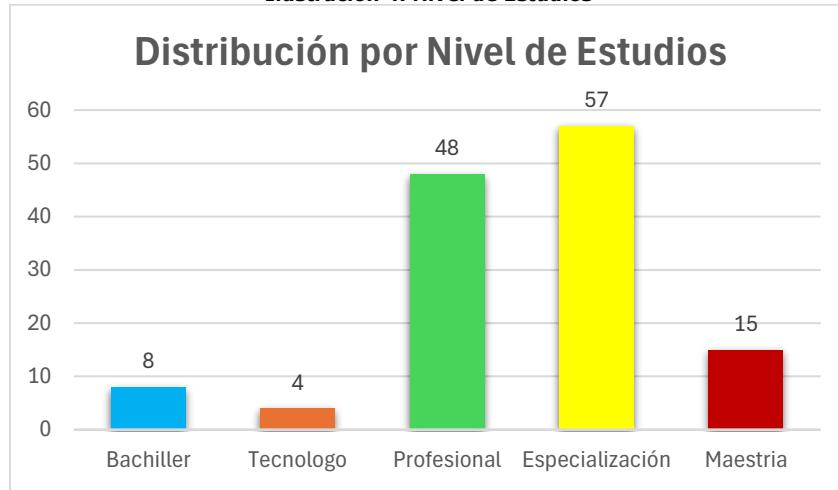
Ilustración 3. *Tipo de Vinculación*



Fuente. Grupo de Gestión del Talento Humano

c. Nivel Académico

Ilustración 4. *Nivel de Estudios*

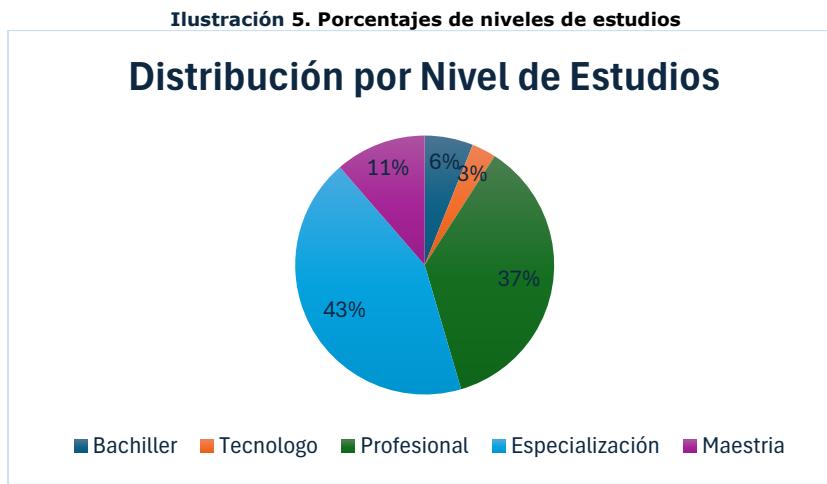


En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se evidencia que, el 43% de la planta de personal ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 11% posee una maestría, lo que corresponde a 15 servidores y servidoras, mientras que un 37% tiene estudios de pregrado, sumando 48 personas. Además, un 3% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos, con 4 personas, respectivamente. Solo un 6% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 8 servidores y servidoras. Lo anterior se detalla en la siguiente ilustración:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

d) Distribución Niveles de Estudios.



Fuente. Grupo de Gestión del Talento Humano

7. 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:

Ilustración 6. Ejes temáticos.



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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- a) **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.
- b) **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.
- c) **Mujeres, inclusión y diversidad**, propone cualificar las capacidades de los servidores con enfoque de género, interseccional y diferencial, buscando tener una mejor gestión pública.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **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:

- **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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- **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 2026, tiene los siguientes componentes:

7.1 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:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- 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.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información con la ANCP -CCE-.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

7.2 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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 ocurrán los cambios mencionados anteriormente, incluyendo obligatoriamente la actualización sobre normas acerca de inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moran administrativa.

7.3. Inducción 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.

7.4. 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 declaran 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.

7.5. Curso modelo integrado de planeación y gestión – MIPG

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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

7.6. 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.

8. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Las necesidades capacitación para la vigencia 2026 parten del análisis de la siguiente información:

- a)** Alineación Estratégica de la ANCP -CCE- Plan Nacional de Desarrollo PND 2022 – 2026.
- b)** Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP -CCE- 2026.
- c)** Resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos 2026.
- d)** El diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.
- e)** Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2026 a los Directivos, coordinadores, sindicatos y funcionarios de la ANCP -CCE-.

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

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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 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

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 2026

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.

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”³. A continuación, se describen los tres ejes estratégicos:

Ilustración 7. 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.

8.2 Diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.

Conforme al informe de gestión del plan de acción política Gestión del Conocimiento -GESCO- 2025 y autodiagnóstico de la política de la gestión del conocimiento y asesorías por parte del Departamento Administrativo de la

³ Plan Estratégico Institucional 2023 -2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Función Pública DAFP líder de la política, la ANCP-CCE ha logrado avances significativos en la implementación de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación, integrando directrices clave y recursos estratégicos, con el apoyo del DAFP. El Grupo de Gestión del Talento Humano aporta a esta política liderando el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual está dirigido a asimilar en la práctica requerimientos específicos que implican las funciones del empleo para el cual se ha posesionado y está ejerciendo el funcionario, a fin de que termine por adaptarse a la cultura institucional.

8.3 Resultados encuesta de necesidades internas de capacitación 2026

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) 2026. 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:

En el marco de los componentes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se les preguntó a los servidores sobre las temáticas en las cuales es necesario fortalecer sus competencias:

A) Eje temático, Paz total, Memoria y Derechos Humanos.

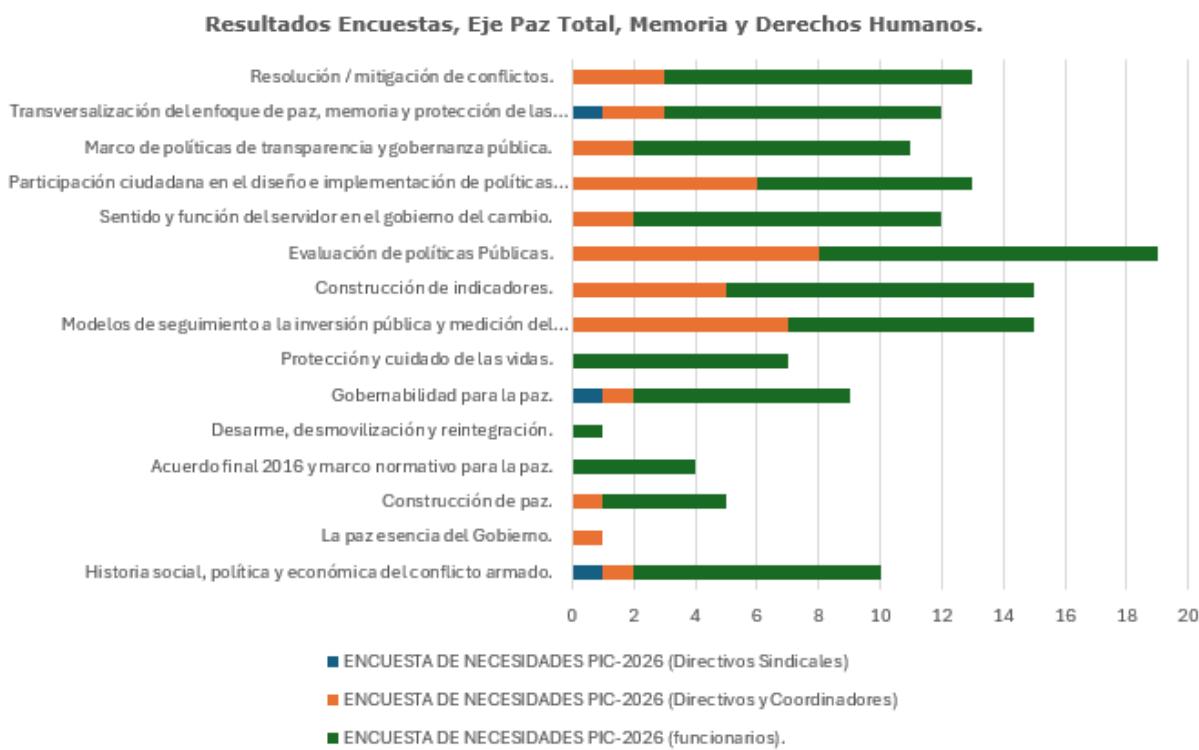


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de las y los servidores públicos, mediante un direccionamiento político capaz de redefinir su universo simbólico y generar escenarios para la construcción de paz y la garantía de los derechos. En este contexto, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:

- Evaluación de políticas públicas
- Construcción de indicadores
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

Ilustración 8. Resultados de Encuestas, Eje temático, Paz total, Memoria y Derechos Humanos



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

B) Eje temático, Territorio Vida y Ambiente.

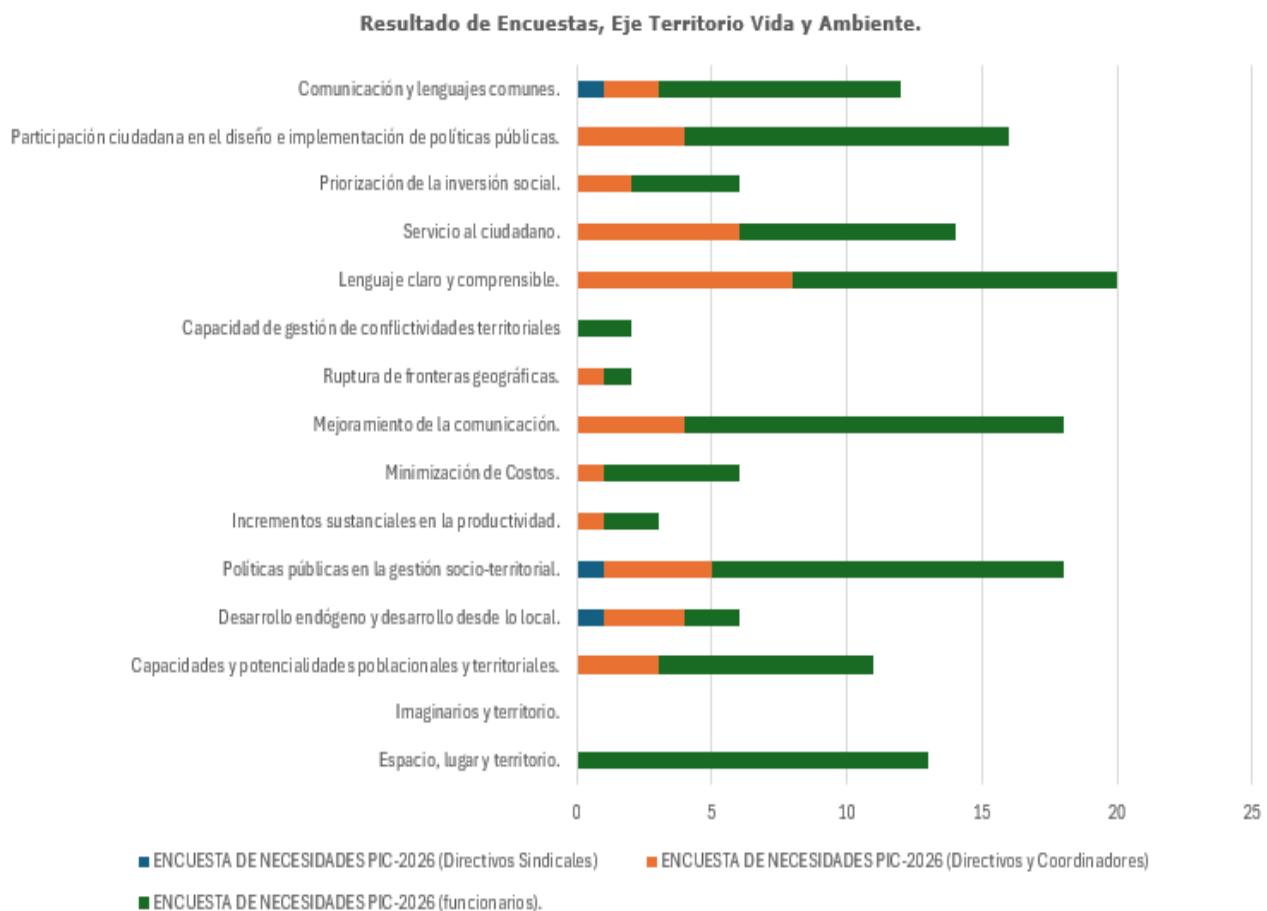
Este eje está dirigido a las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de interpretar y comprender los territorios como constructos sociales, que constituyen el sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Lenguaje claro y comprensible.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.

Ilustración 9. Resultados de Encuestas, Eje temático, Territorio Vida y Ambiente



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

c) Eje temático, Mujeres, Inclusión y Diversidad.

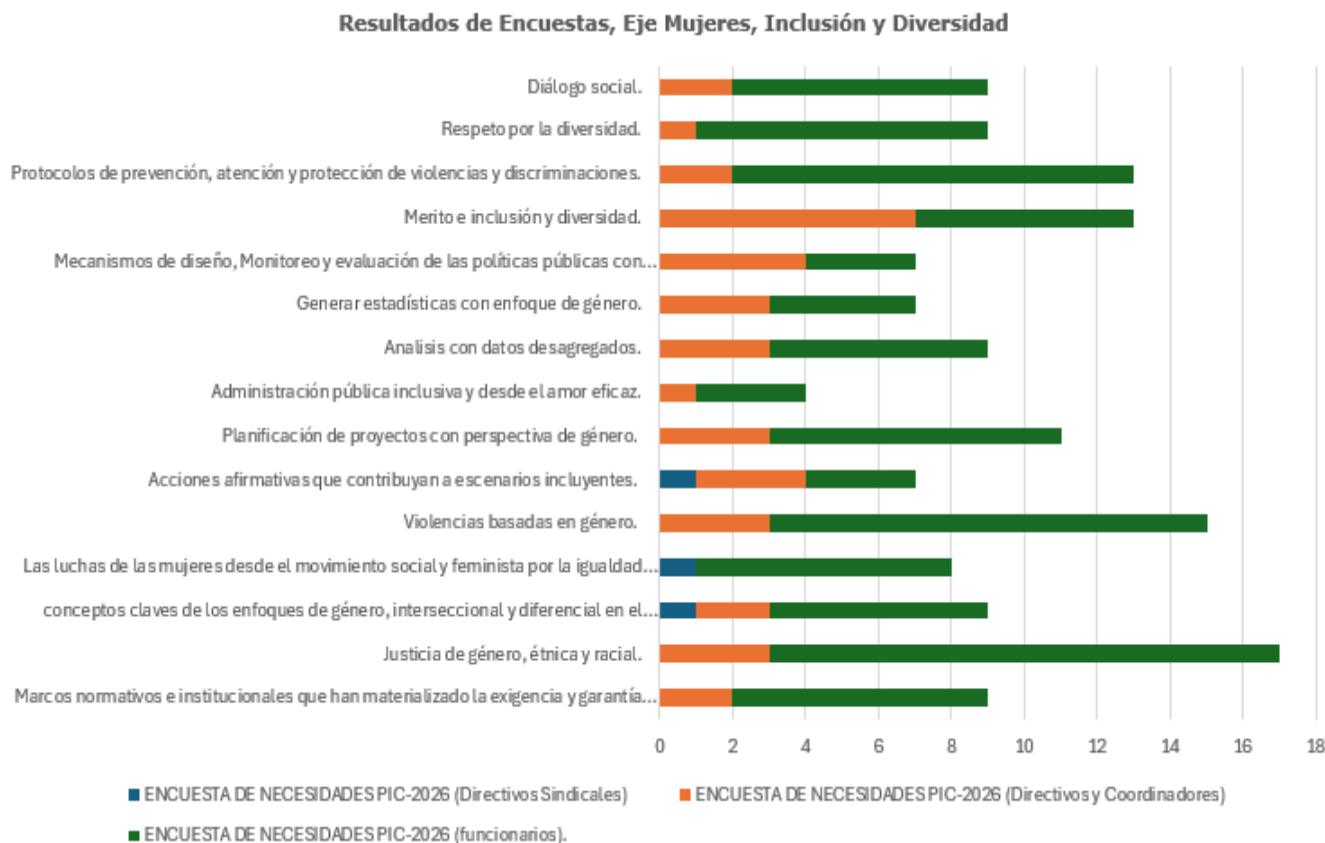
El eje de Mujeres, Inclusión y Diversidad promueve la construcción de entornos institucionales equitativos, seguros y libres de discriminación, donde todas las personas sean reconocidas en su diversidad y gocen de igualdad de oportunidades. Busca fortalecer políticas y acciones que garanticen la participación de las mujeres, el cierre de brechas de género y la protección de poblaciones históricamente excluidas. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Justicia de género, étnica y racial.
- Prevención y atención de violencias basadas en género.
- Mérito, inclusión y diversidad.

Ilustración 10. Resultados de Encuestas, Eje Mujeres, Inclusión y Diversidad



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

D) Eje Temático, Transformación Digital y Cibercultura.

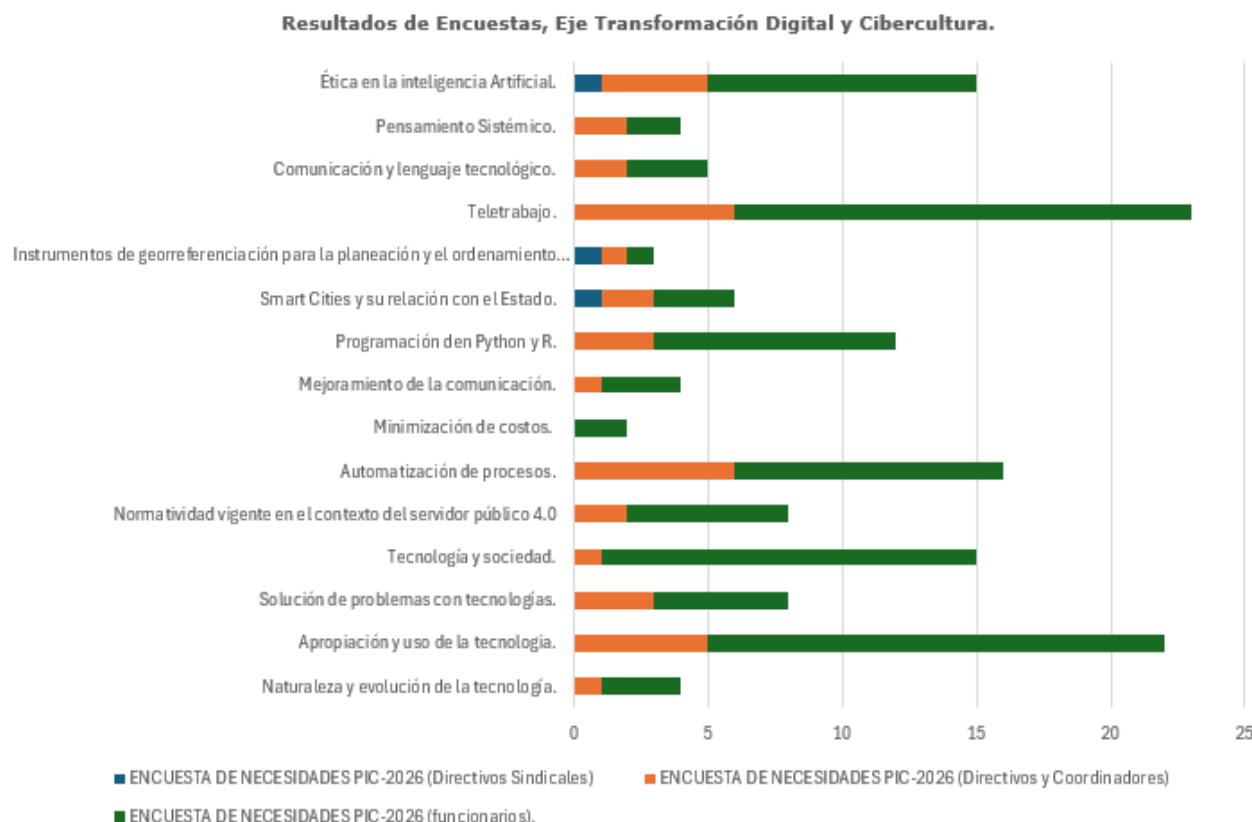
Este eje impulsa la transformación digital como un proceso mediante el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias para obtener mayores beneficios, gracias a la digitalización de procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación, articuladas con y para el ser humano. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Apropiación y uso de la tecnología.
- Teletrabajo.
- Automatización de procesos.

Ilustración 11. Resultados de Encuestas, Eje Transformación Digital y Cibercultura



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

E) Eje Temático, Probidad, Ética e identidad de lo público.

El eje de Probidad, Ética e Identidad de lo Público promueve una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso con el interés general. Busca fortalecer las capacidades éticas de los servidores públicos, consolidar prácticas responsables y fomentar la rendición de cuentas como principio rector de la gestión. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.
- Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
- Identidad nacional y del servicio público.

Ilustración 12. Resultados de Encuestas, Eje Probidad, Ética e identidad de lo público



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

F) Eje Temático, Habilidades y Competencias.

El eje de Habilidades y Competencias busca fortalecer las capacidades técnicas, comportamentales y estratégicas de los servidores públicos, promoviendo un desempeño alineado con las necesidades institucionales y los retos del entorno. Este eje impulsa el desarrollo continuo de competencias clave como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la adaptabilidad y la gestión del conocimiento. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026 son:

- Pensamiento Analítico.
- Pensamiento Crítico.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Inteligencia Emocional.

Ilustración 12. Resultados de Encuestas, Eje Habilidades y Competencias



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

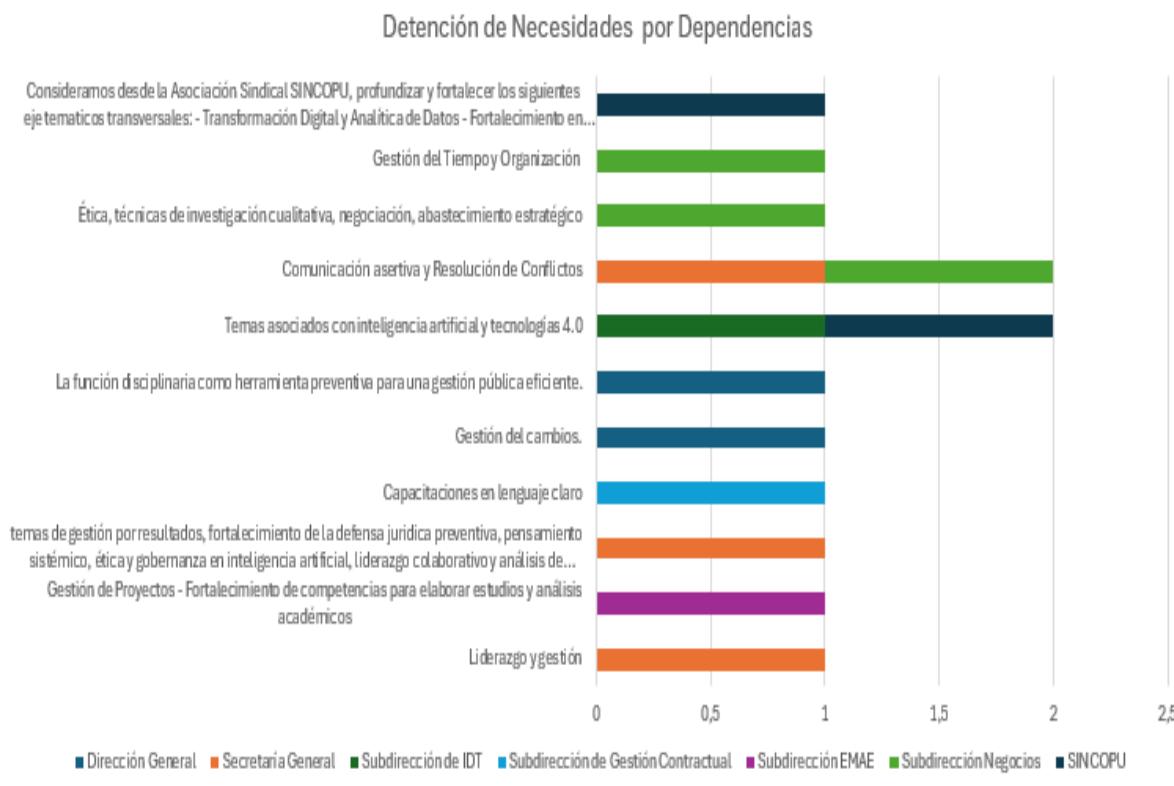
G) Resultados de Detención Obtenido en Encuesta de Necesidades.

La aplicación de la Encuesta de Necesidades permitió identificar de manera sistemática las brechas, expectativas y áreas prioritarias señaladas por los participantes. Los resultados reflejan tanto necesidades individuales como requerimientos operativos y organizacionales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Ilustración 13. Resultados, Detención de Necesidades por Dependencias



Fuente: Elaboración Propia Proceso Gestión Talento Humano.

- Transformación Digital y Analítica de Datos.
- Normatividad y Cumplimiento.
- Innovación en Instrumentos de Contratación.
- Gestión del Tiempo y Organización.
- Ética.
- Técnicas de investigación cualitativa.
- Negociación.
- Abastecimiento estratégico.
- Comunicación assertiva y Resolución de Conflictos.
- Inteligencia artificial y tecnologías 4.0.
- La función disciplinaria como herramienta preventiva para una gestión pública eficiente.
- Gestión del cambio.
- Lenguaje claro.
- Gestión por resultados.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

- Defensa jurídica preventiva.
- Pensamiento sistémico.
- Gobernanza en inteligencia artificial.
- Liderazgo colaborativo.
- Análisis de políticas públicas con enfoque diferencial.
- Gestión de Proyectos.

8.4 Necesidades identificadas en el marco de la prevención, evaluación y seguimiento que se realiza en Control Interno

Como herramienta importante para la identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2026, se tiene como fuente primaria las competencias y habilidades de Control Interno de Gestión haya identificado es necesario fortalecer en las y los servidores, en el ejercicio de evaluación y auditoría realizado a las dependencias de la Agencia.

Este resultado refleja la necesidad de nivelar y fortalecer las competencias del equipo de auditoría para alcanzar el nivel de desempeño óptimo para atender con la calidad requerida los compromisos del Plan Anual de Auditoría. Atendiendo lo anterior relaciono las prioridades que desde la formación son requeridas para fortalecer y nivelar las competencias de los diferentes servidores públicos:

Tabla 2. Necesidades Identificadas, ANCP – CCE

Temática	Población Dirigida
Aplicativo SIIIF- Nación	Financiera, Planeación, Control Interno.
Construcción y evaluación de Indicadores	Primera, segunda y tercera línea de defensa.
Guía para la gestión integral del riesgo en entidades públicas versión 7, 2025	Directivos, primera, segunda y tercera línea de defensa.
Programa de transparencia y ética pública	Directivos, primera, segunda y tercera línea de defensa.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Directivos, primera, segunda y tercera línea de defensa.
Actualización en contratación pública	Control Interno.
Suite Vision Empresarial	Control Interno.
RAE	Control Interno.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Estudios de mercado y abastecimiento estratégico	Control Interno.
Aplicativo Kactus	Control Interno.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

8.5 Necesidades Grupos Internos de Trabajo

De las necesidades identificadas por los diferentes Grupos Internos de Trabajo, se puede evidenciar las capacitaciones en los siguientes temas:

Tabla 3 Necesidades Grupos Internos de Trabajo, ANCP – CCE

Grupo Interno de Trabajo Responsable	Temática
Gestión del Talento Humano	Código de Integridad.
	Situaciones Administrativas.
	Novedades de Nómina.
	Capacitación COPASST.
	Capacitación Comité de Convivencia.
	Capacitación Brigadistas.
	Prevención Musculo esquelético.
	Higiene postural.
	Estilos de vida saludable.
Gestión de Contratos y Adquisiciones	Supervisión de contratos.
	Manual de Supervisión.
	Interventoría y supervisión.
Asuntos Legales, Judiciales y Disciplinarios	Política de Prevención del Daño Antijurídico.
	Prevención de faltas disciplinarias por parte de servidores públicos y colaboradores de la ANCP-CCE.
Gestión Administrativa	Gestión integral de residuos
	Uso eficiente de recursos.
	Cambio climático.
	Consumo responsable.
Gestión Documental	Sistema Integrado de Conservación
	Buenas Prácticas.
	Manejo de la herramienta POXTA.
	Simulacro de emergencias en archivos (en modalidad taller).
	Componentes del manual PQRSD.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Relacionamiento y Estado Ciudadano	Uso de poxta para la gestión de las PQRSD.
	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.
	Lineamientos servicio al ciudadano.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 4. Necesidades Dependencia IDT, ANCP – CCE

Dependencia Responsable	Temática
Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Política de Gobierno Digital.
	Política de Seguridad y Privacidad de la Información.
	Uso Seguro de Correo Electrónico e Internet.
	Gestión de Incidentes y Reporte.
	Administración Segura de Contraseñas y Control de Acceso.
	Seguridad en el Puesto de Trabajo.
	Amenazas Cibernéticas y Malware.
	Protección de Datos Personales y Privacidad.
	Roles y Responsabilidades en la Gestión de Riesgos.
	GLPI.
	Herramientas OFFICE 365- List.
	Poxta.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 5. Necesidades Dirección General, ANCP – CCE.

Dependencia Responsable	Temática
Dirección General	Planeación y seguimiento de proyectos de inversión.
	Socialización política y metodología de riesgos.
	Implementación del Sistema integrado de gestión.
	Transparencia y lucha contra la corrupción.
	Día de la transparencia.
	Política de compras y contratación Pública.
	Riesgos de integridad pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Componente Operacional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
	Técnicas y/o herramientas de Creatividad e Innovación.
	Innovación con inteligencia artificial.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 6. Capacitaciones de Colsubsidio.

Dependencia Responsable	Temática
Secretaría General (Colsubsidio)	Fundamentos de lenguajes de programación.
	Transformación en Infraestructura TI.
	Fundamentos de lenguajes de programación.
	Fundamentos en metodologías ágiles (Scrum, Kanban y Lean).
	Asesor de servicio al cliente con énfasis en comunicación asertiva.
	Curso de fundamentos de sistemas de gestión de calidad y sistemas integrados.
	Ruta de Crecimiento en Innovación.
	Curso de redacción empresarial y comercial.
	Inteligencia Emocional.
	Habilidades especializadas para líderes y equipos de alto desempeño

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 7. Negociación Colectiva.

Dependencia Responsable	Temática
Secretaría General (Negociación Colectiva)	Uso de Plataformas Institucionales.
	Formación en Derechos Sindicales.
	Negociación Colectiva.
	Preparación Para Concurso de Méritos.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

8.6 Ejecución

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos, el



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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 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.

9. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026

El presente Plan de Capacitación cuenta con un presupuesto de **CINCUENTA (\$50.000.000) MILLONES DE PESOS MCTE.**

10. PRIORIZACIÓN

Como resultado de la priorización del “diagnóstico de necesidades de capacitación”, e identificando los requerimientos en que más coincidían las

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

dependencias participantes anteriormente mencionadas, se establecieron las siguientes necesidades:

Tabla 8 Priorización

Fortalecimiento de habilidades Blandas	Fortalecimiento de conocimientos técnico/administrativo
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Big Data • Inteligencia Artificial • Gobierno Digital

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

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Aunado a lo anterior, la capacitación en el primer semestre se realizará a cero costos a través de la oferta institucional con las diferentes entidades, con los cursos que ofrecer la Caja de Compensación Colsubsidio y con las dependencias de la Agencia.

11. 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

herramienta servirá de insumo para la formulación del Plan de Capacitación 2026.

12. INDICADORES PIC

Para evaluar la gestión del Programa Institucional de Capacitación 2026 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

- **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).

- **Impacto de Capacitación**

La evaluación fue aplicada antes y después de la capacitación (evaluación pre y post), con el objetivo de medir el nivel de apropiación de los conocimientos impartidos. Adicionalmente, se realizó una evaluación de seguimiento a los seis meses de la primera capacitación, la cual tuvo una intensidad horaria total de 4 horas. Estos resultados permiten identificar avances, consolidación de aprendizajes y posibles áreas de refuerzo para asegurar la efectividad del proceso formativo.

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

13. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Las fechas de capacitación podrán ajustarse según las circunstancias sobrevinientes que afecten su ejecución; igualmente, la duración y los beneficiarios de cada oferta formativa podrán modificarse en función de los recursos técnicos, humanos, tecnológicos y logísticos disponibles. La estructura del Plan Institucional de Capacitación se concibe como un instrumento dinámico y flexible, que permite su adaptación a los tiempos, prioridades y necesidades de la Entidad.

Tabla 9. Eje Temático 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo
EJE TEMÁTICO 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.	Evaluación de políticas públicas	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Construcción de indicadores	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 10. Eje Temático 2: Territorio Vida y Ambiente

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo
EJE TEMÁTICO 2: TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE.	Lenguaje Claro Y Comprensible.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Mejoramiento de la comunicación.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Gestión integral de residuos	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Uso eficiente de recursos.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Cambio climático.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Consumo responsable.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 11. Eje Temático 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

EJE TEMATICO 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Justicia de género, étnica y racial.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Prevención y atención de violencias basadas en género.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Mérito, inclusión y diversidad.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 12. Eje Temático 4: Mujeres, Transformación Digital y Cibercultura

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo
EJE TEMATICO 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.	Apropiación y uso de la tecnología.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Teletrabajo.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Automatización de procesos.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Política de Gobierno Digital.	Internos	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Política de Seguridad y Privacidad de la Información.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Uso Seguro de Correo Electrónico e Internet.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes y Reporte.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Administración Segura de Contraseñas y Control de Acceso.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Seguridad en el Puesto de Trabajo.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Amenazas Cibernéticas y Malware.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

EJE TEMATICO 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA. Colsubsidio	Protección de Datos Personales y Privacidad.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Roles y Responsabilidades en la Gestión de Riesgos.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	GLPI.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Herramientas OFFICE 365-List.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Poxta.	Interno	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Fundamentos de lenguajes de programación	Externo	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Transformación en Infraestructura TI	Externo	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Fundamentos de lenguajes de programación	Externo	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Fundamentos en metodologías ágiles (Scrum, Kanban y Lean)	Externo	Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 13. Eje Temático 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo
EJE TEMÁTICO 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Identidad nacional y del servicio público.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Supervisión de contratos.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Manual de Supervisión.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Interventoría y supervisión.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Política de Prevención del Daño Antijurídico.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Prevención de faltas disciplinarias por parte de servidores públicos y colaboradores de la ANCP-CCE.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Sistema Integrado de Conservación	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Aplicación de primeros auxilios documentales.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Manejo de la herramienta POXTA.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Simulacro de emergencias en archivos (en modalidad taller).	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Componentes del manual PQRSD.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Uso de poxta para la gestión de las PQRSD.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Participación Ciudadana y rendición de cuentas.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Lineamientos servicio al ciudadano.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Planeación y seguimiento de proyectos de inversión.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Socialización política y metodología de riesgos.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Implementación del Sistema integrado de gestión.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Transparencia y lucha contra la corrupción.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Día de la transparencia.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Política de compras y contratación Pública.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

EJE TEMATICO 5: PROBIDAD , ÉTICA E IDENTIDA D DE LO PÚBLICO. Colsubsidio	Riesgos de integridad pública.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Componente Operacional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Técnicas y/o herramientas de Creatividad e Innovación.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Innovación con inteligencia artificial.	Interno	Dirección General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Asesor de servicio al cliente con énfasis en comunicación asertiva	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Curso de fundamentos de sistemas de gestión de calidad y sistemas integrados	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 14. Eje Temático 5: Habilidades y Competencias.

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o Socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objeto
EJE TEMATICO 6: HABILIDADE S Y	Pensamiento Analítico.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

COMPETENCIAS.	Pensamiento Crítico.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Inteligencia Emocional.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Código de Integridad.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Situaciones Administrativas	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Novedades de Nómina.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Capacitación COPASST.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Capacitación Comité de Convivencia.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Capacitación Brigadistas.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Prevención Musculo esquelético.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

EJE TEMATICO 6: HABILIDADE S Y COMPETENCI AS. Colsubsidio	Higiene postural.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Estilos de vida saludable.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Ruta de Crecimiento en Innovación	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Curso de redacción empresarial y comercial	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Inteligencia Emocional.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Habilidades especializadas para líderes y equipos de alto desempeño	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Tabla 15. Negociación Colectiva.

Ejes Temáticos	Nombre de la Capacitación o Socialización	Tipo de Facilitador	Responsable	Metodología	Población Objetivo
Negociación Colectiva	Uso de Plataformas Institucionales.	Interno	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Formación en Derechos Sindicales	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

	Negociación Colectiva.	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Preparación Para Concurso de Méritos	Externo	Secretaría General	Curso Virtual	Servidores Públicos de ANCP-CCE

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano.

Autores y responsables del documento					
Acción	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboro:	David Ospina	Analista grado 01 código T2 Interno de Grupo de Talento Humano	16/01/2026	Original Firmado	
Revisó:	Nelsy Rodríguez Marin Astrid Camargo González Ana María Tolosa Rico	Contratista Grupo Interno de Talento Humano Gestor Secretaría General Secretaria General	16/01/2026	Original Firmado	
Aprobó:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30/01/2026	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 30-01-2026	