


 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

**ENERO 2026**




**GOBERNACIÓN DE ARAUCA**  
 Calle 20 Carrera 21 Esquina, Telefax 8851946; Código Postal 810001  
 Arauca-Arauca (Colombia). E-mail:  
[archivogeneral@arauca.gov.co](mailto:archivogeneral@arauca.gov.co)  
 NIT. 800102838 - 5      PAG. 1

	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

## CONTENIDO


INTRODUCCIÓN .....	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos específicos.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. MARCO DE REFERENCIA.....	7
3.1. Marco Conceptual.....	7
3.2. Marco Normativo.....	12
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	14
4.1 Desarrollo Competencias Laborales:.....	15
4.2 Enfoques Pedagógicos.....	17
4.3. Proyectos De Aprendizaje Por Equipos PAE.....	17
4.4. La educación basada en situaciones que requieren solución.....	18
4.5. Valoración del Aprendizaje.....	19
5. EJES TEMÁTICOS.....	19
5.1 EJE 1:PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	19
5.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	20
5.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	22
5.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	24
5.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	24
5.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	26
6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	27
7. PROGRAMA SERVIMOS.....	31
7.1 Servicios con Entidades Aliadas.....	31
8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES.....	32
8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	33



 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

8.1. Inducción .....	33
8.2. Reinducción.....	34
8.3. Entrenamiento Puesto de Trabajo.....	34
9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	34
9.1. Presencial.....	34
9.2. Modalidad Virtual .....	35
10. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES .....	36
11. PRESUPUESTO.....	37
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	37
14. ANEXO.....	38
15. CONTROL DE CAMBIOS .....	38



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

## INTRODUCCIÓN


De conformidad con la normativa vigente, ley 489 de 1998, Decreto 1567 de 1998, Artículo 3, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40 de la Ley 734 de 2002, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017, Artículo 53, de la Constitución Política de Colombia y el Manual Operativo del Sistema de Gestión –MIPG, cada entidad debe sensibilizar, diagnosticar, formular, implementar, realizar seguimiento del Plan Institucional de Capacitación y evaluar, por lo tanto, la Gobernación de Arauca, a través del área de Talento Humano de la Secretaría General y Desarrollo Institucional se propone desarrollar destreza, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman nuestra planta, para contribuir con la eficacia personal, grupal y organizacional, la mejora continua del servicio y a brindar una atención oportuna.

El **Plan Institucional de Capacitación -PIC 2026** se diseña con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, en el marco de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios y a los Jefes de las diferentes dependencias, a resultados de la evaluación del desempeño, caracterización de los servidores, a la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El **Plan Institucional de Capacitación -PIC 2026**, propenderá por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Gobernación, para lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. De igual manera a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.



 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

## 1. OBJETIVOS


### 1.1. Objetivo General

El **Plan Institucional de Capacitación -PIC 2026** tiene como objetivo fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, promover el desarrollo de los conocimientos y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades, aptitudes y destrezas a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

### 1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación planteadas por los servidores de la Administración Departamental.
- Capacitar en las dimensiones del Saber, del ser y del hacer, proporcionando herramientas requeridas para el ejercicio de sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción del personal vinculado a la Gobernación, para facilitar la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y su actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- Promover el desarrollo personal integral de los servidores públicos y el afianzamiento de la ética y sus valores.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de ascenso.




	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

- Actualizar y brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada servidor.

## 2. ALCANCE

- De acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Circular 100-010 de 2014 el Plan Institucional de Capacitación se establece para ser aplicado a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- En este sentido, los servidores vinculados en provisionalidad, temporales y los contratistas de prestación de servicios tendrán participación en las actividades de capacitación de acuerdo con lo establecido en la normativa anteriormente relacionada.
- Los servidores de carrera administrativa tendrán derecho a capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos de la Gobernación), educación para el trabajo, inducción y reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y temas transversales.
- Los empleados provisionales y temporales se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas, temas transversales de interés para el desempeño institucional y capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.
- Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público).
- Brindar acceso en igualdad de condiciones a todos los servidores públicos al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.



 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

En todo caso si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

- Se debe facilitar la asistencia de los servidores a los eventos de capacitación y formación que programe o realice la entidad.
- Socializar al interior de cada dependencia los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación o formación con una intensidad superior a 16 horas, dejando constancia en un acta, la cual deberá ser enviada a la Secretaría General y Desarrollo Institucional – Área de Talento Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- Evaluar cada uno de los eventos de capacitación y formación en los que se participe.
- El servidor público designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de capacitación desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación; así como los formatos de compromiso establecidos para la divulgación de la información.


### 3. MARCO DE REFERENCIA

#### 3.1. Marco Conceptual

Se definen los principales conceptos que se tendrán en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Departamento de Arauca, de acuerdo con la normatividad vigente.

- **Plan Institucional de Capacitación –PIC:** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Capacitación :** La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas,




 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b> 30   01   2026		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>VERSIÓN 08</b>		

entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

- Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC 2026 –DAFP).
- Competencias Laborales:** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 1083 de 2015).
- Formación:** La formación es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Educación no Formal (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano):** La Educación no Formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según la Ley 1064 de 2006, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1994; Decreto 2888 de 2007).
- Educación Informal:** La Educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de




 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

- Educación Formal:** La Educación es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos. (Ley 115 de 1994, artículo 4 Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 73 Decreto 1227 de 2005).
- Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993)
- Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades
- Competencias Laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública).
- Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.




	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

- **Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- **Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público).
- **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo.
- **Principales Retos del PNFC:** El DAFP y la ESAP actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida. Soporte para la definición de los lineamientos que más adelante se establecen y para que las entidades puedan contar con conceptos claros y los límites legales aplicables que les permita establecer la oferta institucional pública de capacitación para los servidores públicos de sus instituciones.

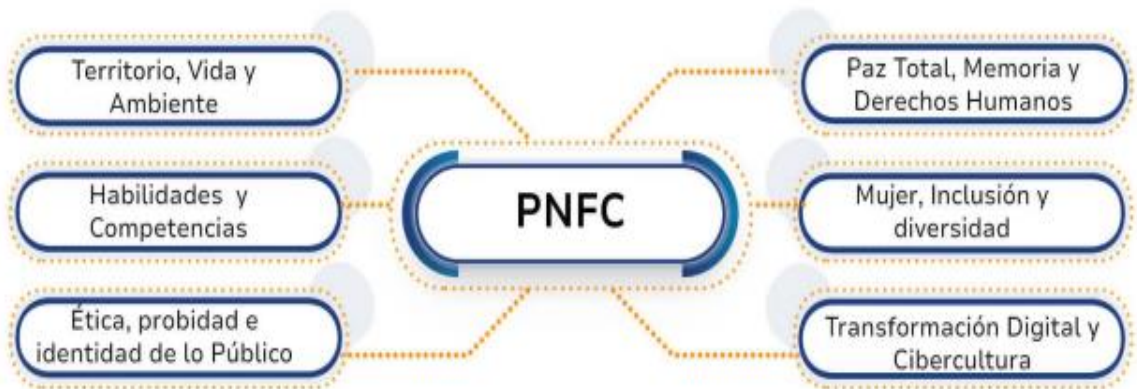
En este contexto el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.


Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 4 ejes temáticos en 2020 a 6 ejes en la actual versión del PFFC, los cuales son:



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

- **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS**
- **EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**
- **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**
- **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**
- **EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO**
- **EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS**




 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

### 3.2. Marco Normativo


- Decreto No. 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 489 de 1998, en la cual se manifiesta que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto No. 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos Ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto No. 4665 de 2007 “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de sus competencias”.
- Circular Externa No. 100-010-2014, del DAFP, en la cual entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

- El Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, el cual establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral. De igual manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- Resolución No. 104 de 2020 (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b> 30   01   2026		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>VERSIÓN 08</b>		


## PRINCIPIOS RECTORES

- Complementariedad.
- Integralidad.
- Objetividad.
- Participación.
- Prevalencia del interés de la organización.
- Integración a la carrera administrativa.
- Prelación de los empleos de carrera.
- Economía.
- Énfasis en la práctica.

## 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.
- Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:
  - DIMENSIÓN SER:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
  - DIMENSIÓN SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
  - DIMENSIÓN HACER:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

#### 4.1 Desarrollo Competencias Laborales:


En primer lugar, se debe tener en cuenta que el artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. En este sentido, visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	<b>Entidades públicas</b> Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	<b>Líderes de políticas MIPG</b> <b>Cordinación sectorial</b> <b>Entidades públicas</b> Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	<b>Esap</b> Programa de banco de capacitación <b>Líderes de políticas MIPG</b> <b>Entidades públicas</b> Programas de inducción

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2020.

Todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basada en un conocimiento que debe generar aprendizajes en los servidores públicos. Esto permitirá generar una oferta que garantice mayor cobertura y eficiencia en el uso de recursos, que parte desde las temáticas generadas por la ESAP y Función Pública.



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

**Conocimientos esenciales:** Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.


**Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

**Algunos ejemplos de conocimientos específicos son:** el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

**Conocimientos especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.

Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño. Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Gestión de la información y la seguridad digital.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario 16, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.).
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015).


#### 4.2 Enfoques Pedagógicos

La Administración Departamental elabora el Plan Institucional de Capacitación — PIC 2026 de conformidad con el enfoque pedagógico constructivista, donde el aprendizaje se basa en problemas y la entidad les facilita los métodos de aprendizaje (trasmisión de conocimientos de otros servidores, capacitaciones virtuales, diplomados, charlas, réplicas).

#### 4.3. Proyectos De Aprendizaje Por Equipos PAE

Los proyectos de Aprendizaje por Equipo -PAE, son una estrategia propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación -PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
		<b>VERSIÓN 08</b>		



Fuente: Guía para la Formulación del PIC DAFP


En la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se identifican los requerimientos que puedan ser realizados y los conocimientos propios de cada área que puedan ser compartidos a través de esta metodología con los demás colaboradores de la entidad. Estas capacitaciones ser van incluyendo en la programación anual, de acuerdo con las prioridades y necesidades.

El **Aprendizaje Colaborativo** es una actividad donde participan pequeños grupos para intercambiar información, experiencias, conocimientos. Se aprende a través de la colaboración de compañeros, a través del diálogo entre ambos o iguales. Esta estrategia implica construir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

#### 4.4. La educación basada en situaciones que requieren solución

Entender a través de situaciones que requieren solución, los servidores públicos desarrollan aspectos como razonamiento, juicio crítico y creatividad.



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

#### 4.5. Valoración del Aprendizaje

Generar planes de mejoramiento como resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral.

### 5. EJES TEMÁTICOS

#### 5.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:


#### SABERES:

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas

#### SABER HACER:

- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales
- para una vida digna y para reducir las desigualdades


#### **SABER SER:**

- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

#### **5.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

#### **SABERES:**

- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.


#### **SABER HACER:**

- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Territorialidades en clave con la paz total.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

#### **SABER SER:**

- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.



 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		


- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.
- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

### 5.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

En este eje se propone que las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.



 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

### SABERES:

- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Violencias basadas en género.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.


### SABER HACER:

- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social.

### SABER SER:

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

#### 5.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.


A través del documento CONPES 397542, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

#### 5.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

En ese contexto, la cohesión social implica legitimidad. emanada del orden, la educación y del respeto por el otro, y se ve soportada también en la identidad por lo público. Al respecto debe mencionarse que la identidad y la aprehensión intrínseca por el país son un bien colectivo intangible, es un activo de todos los países y por ende de todas las entidades públicas, que surge de las entrañas de las personas y de las diferentes lecturas de la colectividad, que van



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

desde lo individual hasta la cultural, y se ve reflejada en la materialización de los actos cotidianos de los individuos y de la comunidad que la integran; entonces la identidad es en sí misma el reflejo de una sociedad.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

#### **SABERES:**

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

#### **SABER HACER:**

- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

#### **SABER SER:**

- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación



 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b> 30   01   2026		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>VERSIÓN 08</b>		

- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

## 5.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS


La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

### SABERES:

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

#### **SABER HACER:**

- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos
- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales


#### **SABER SER:**

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

## **6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS**

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		<b>30</b>	<b>01</b>	<b>2026</b>
<b>VERSIÓN 08</b>				

queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”


La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

### **1: Habilidades para la Alta Dirección Pública**


Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.



 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.




 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

## Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		


## 7. PROGRAMA SERVIMOS

El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

### 7.1 Servicios con Entidades Aliadas

En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado.




 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

## 8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES

NECESIDADES PLANTEADAS
PRESUPUESTO PUBLICO - NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PRESUPUESTALES
FORMALIZACION LABORAL
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION
CURSO CONTRATACION ESTATAL
SISTEMA GENERAL DE REGALIAS
SERVICIO AL CLIENTE
CAPACITACIÓN -TALLER MIPG - EN LAS 7 DIMENSIONES Y 18 POLÍTICAS
MODULO SIAC
PLATAFORMA PIIP - MANEJO GENERAL DE LA HERRAMIENTA P.I.I.P.
ACTUALIZACION NORMATIVIDAD TALENTO HUMANO: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL, SIGEP II
ACTUALIZACIONES DE LA NORMA ISO 9001 2015
CAPACITACION GESTION DOCUMENTAL (LEY GENERAL DE ARCHIVO)
CAPACITACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO
SEGUIMIENTO A PLANES DE DESARROLLO
POLITICA ANTICORRUPCION, ETICA Y TRANSPARENCIA PUBLICA
FORMULACIÓN Y EALUACION DE INDICADORES DE GESTIÓN
CLIMA LABORAL: LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE, EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE ESTRÉS
CURSO CERTIFICADO EN BRIGADAS DE EMERGENCIA: PRIMEROS AUXILIOS, CONTROL DE INCENDIOS, EVACUACION Y RESCATE
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP)
ACTUALIZACION TRIBUTARIA
SEMINARIO DE INFORMACION EXOGENA PARA LA DIAN
PLANEACION DE CIERRE CONTABLE Y FISCAL
GESTION FINANCIERA PÚBLICA Y TRIBUTARIA
DEPURACION, CONCILIACION Y ESTADOS DE RESULTADOS
REGULACION CONTABLE PÚBLICA
CATEDRA NACIONAL DE CONTABILIDAD PÚBLICA



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

IMPACTO DE LEY 1474 DE 2025 DE EMERGENCIA ECONOMICA
RETENCION EN LA FUENTE
ISO 27001:2022, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD (SGSI)
ADMINISTRACIÓN DE SISTEMA OPERATIVO WINDOWS SERVER
INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)
ANALÍTICA DE DATOS
ETHICAL HACKING
ADMINISTRACIÓN FORTIGATE
COMPUTACIÓN EN LA NUBE

## 8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La Administración Departamental brindará a sus servidores talleres, seminarios, diplomados y demás herramientas que les permita fortalecer sus competencias, a fin de mejorar la capacidad individual y colectiva para brindar un mejor servicio a la comunidad.

### 8.1. Inducción


Teniendo en cuenta que la finalidad de la inducción es iniciar al funcionario en su integración al a cultura organizacional, al sistema de valores, a la misión, visión, objetivos y al desempeño de su empleo, la Gobernación de Arauca enfoca el programa de Inducción a la parte Institucional y al cargo.

- **INSTITUCIONAL**

Debe realizarse a la vinculación de un nuevo servidor público y está dirigido a proporcionarle el aprendizaje necesario con la estructura organizacional y la filosofía institucional, suministrándole la información que requiere para ubicarlo en su entorno laboral y para facilitar la creación de identidad y sentido de pertinencia con la misma y este proceso se desarrolla en conjunto con todas las dependencias.

Se efectuará en **dos (2) partes**: Inicialmente se hará entrega al servidor público de documentos para proceso de autoformación y posteriormente, se realizará la capacitación general, considerando la intervención de las diferentes áreas de la administración con el apoyo del Líder de Talento Humano, Líder de Calidad, Asesor de Control Interno, área de Control Disciplinario



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes se encargan de brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

Una vez concluida la jornada de inducción. El adiestramiento del puesto de trabajo está a cargo del Jefe de la dependencia o del líder del área donde fue nombrado el servidor público.

- **DEL CARGO**

Comprende el proceso de aprendizaje y orientación que debe recibir el servidor público cuando ingrese a la entidad o cambie de dependencia, en relación con el funcionamiento interno de la misma, las funciones que va a desarrollar y las técnicas, procedimientos y recursos que deberá emplear en su nueva gestión. Esta actividad es responsabilidad del jefe inmediato. En la inducción debe incluir aplicativos específicos del grupo, definición de objetivos, metas, indicadores y planes específicos de la dependencia.

### 8.2. Reinducción

Tiene por objetivo reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos y actualización de las normas que rigen el accionar administrativo. Será ejecutado por lo menos cada dos años a todos los servidores públicos.

### 8.3. Entrenamiento Puesto de Trabajo

Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Externa 100-010-2014 expedida por el DAFP, el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para desempeñar el cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

## 9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

### 9.1. Presencial



	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		PLN-DI-GTH-03		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
		<b>VERSIÓN 08</b>		

Es aquella que se realiza a través de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres, cursos, seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física.

**Capacitación basada en la duración del evento:** Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, organizados por la Secretaría General y Desarrollo Institucional o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

**Capacitación basada en la experiencia:** Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Consiste en asignar a un Líder de Proceso o servidor público que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.
- **Rotación de puestos:** Posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.


Dependiendo de la temática, la capacitación se puede ejecutar de la siguiente forma:

- **Capacitaciones Internas:** Se efectúa a través de la ESAP, entidades del estado con presencia en el departamento.
- **Capacitación externa:** La entidad facilita a través de la Secretaría General y Desarrollo Institucional la comisión de servicios para asistir a los eventos fuera de la ciudad.

## 9.2. Modalidad Virtual

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos a través de las diferentes plataformas.




 GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> <b>(Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>PLN-DI-GTH-03</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b> 30   01   2026		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC</b> <b>VIGENCIA 2026</b>	<b>VERSIÓN 08</b>		

## 10. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		
<b>INDUCCIÓN:</b> Acciones de capacitación orientadas a fortalecer la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, suministrándole la información que requiere para ubicarlo en su entorno laboral y para facilitar la creación de identidad y sentido de pertinencia con la entidad.	Cada que ingrese un nuevo servidor público a la Administración Departamental	
<b>REINDUCCIÓN:</b> Proceso formativo con el fin de reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la normatividad o en los procesos que afectan la entidad.	Mínimo cada dos (2) años	
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
COMPONENTES	EJE DE DESARROLLO	PERIODO DE EJECUCIÓN
<b>TEMAS PRIORIZADOS</b>	<b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	
	CAPACITACIÓN -TALLER MIPG - EN LAS 7 DIMENSIONES Y 19 POLÍTICAS	Según oferta 2025
	MODULO SIAC	Según oferta 2025
	<b>Creación de Valor Público</b>	
	CLIMA LABORAL: LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE, EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE ESTRÉS	Según oferta 2025
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTEP)	Escuela Virtual Función Pública
	<b>Transformación Digital</b>	
	MODULO SIAC	Según oferta 2025



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

	<b>Probidad y ética de lo Público</b>	
	POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN, ÉTICA Y TRANSPARENCIA PUBLICA	Escuela Virtual Función Pública
	SERVICIO AL CLIENTE	Según oferta 2025
	CLIMA LABORAL: LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE, EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE ESTRÉS	Según oferta 2025
	CAPACITACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE VÍCTIMAS DEL CONFLICTO	Según oferta 2025
	<b>Entrenamiento en el Puesto de Trabajo</b>	
	PRESUPUESTO PÚBLICO - NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PRESUPUESTALES	Según oferta 2025
	SERVICIO AL CIUDADANO	
	CONTRATACIÓN ESTATAL	
	CAPACITACIÓN -TALLER MIPG - EN LAS 7 DIMENSIONES Y 18 POLÍTICAS	
	LEY GENERAL DE ARCHIVO	
	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	
	CURSO CERTIFICADO EN BRIGADAS DE EMERGENCIA: PRIMEROS AUXILIOS, CONTROL DE INCENDIOS, EVACUACIÓN Y RESCATE	

## 11. PRESUPUESTO


El presupuesto para el desarrollo de las actividades propuestas por la Gobernación de Arauca para la vigencia 2026 será dispuesto para la financiación de actividades de formación, según la existencia de recursos en el rubro

## 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se valida el impacto de la formación en los servidores públicos y los resultados de la organización.

**INDICADOR:** EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS



 <b>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</b>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PLN-DI-GTH-03</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

**META:** 100% DE CUMPLIMIENTO  
**PERIODO DE MEDICIÓN:** SEMESTRAL

**Cumplimiento** =  $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} * 100$

**# DE CAPACITACIONES EJECUTADAS:** Es el total de las capacitaciones que fueron ejecutadas en la entidad.

**# DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS:** Es el total de las capacitaciones que fueron programadas por la entidad.

#### 14. ANEXO.


Se utilizó como referencia la Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

N°	NOMBRE	CODIGO
1	PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	PL-DI-GTH-01
2	PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	PL-DI-GTH-02
3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	PL-DI-GTH-04
4	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	PL-DI-GTH-05
5	PLAN ANUAL DE SGSST 2026	PL-GC-SST-01
6	PLAN DE PREPENSIÓN 2026	PL-DI-GTH-06

#### 15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 31-01-2019	Se crea el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2020.



 <p>GOBERNACIÓN DE <b>ARAUCA</b></p>	<b>PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</b>	<b>CÓDIGO</b>		
		PLN-DI-GTH-03		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		30	01	2026
<b>VERSIÓN 08</b>				

<b>Versión 2</b> 08-02-2021	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2021.
<b>Versión 3</b> 31-01-2022	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2022.
<b>Versión 4</b> 31-01-2023	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2023, en el numeral 11 con la actualización del presupuesto asignado para la vigencia para el desarrollo de las actividades.
<b>Versión 5</b> 31-01-2024	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2024, en el numeral 5 con la actualización de los ejes temáticos.
<b>Versión 6</b> 07-08-2024	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2024, en el numeral 8 consolidado de necesidades y el numeral 10 cronograma general de actividades
<b>Versión 7</b> 31-01-2025	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2025, en el numeral 8 consolidado de necesidades y el numeral 10 cronograma general de actividades
<b>Versión 8</b> 31-01-2026	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2026, en el numeral 8 consolidado de necesidades y el numeral 10 cronograma general de actividades

ELABORO	REVISÓ	APROBÓ
		
<b>Nombre completo:</b> María Alejandra Matus Ayala	<b>Nombre completo:</b> Mauricio Reyes Castillo	<b>Nombre completo:</b> Andrea del Pilar Méndez Cabeza
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado Talento Humano	<b>Cargo:</b> Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	<b>Cargo:</b> Representante de la Alta Dirección.
<b>Nombre Completo:</b> Gleidy Yajayra López Cazarán <b>Contrato:</b> 094-2026		
<b>Fecha:</b> 31 de enero de 2026		

