

Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025 **REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Jennifer Bermúdez Dussán

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7

**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15

**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS	7
5.1Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación	8
5.2Diagnóstico y formulación	12
5.4Programa de Inducción y reinducción.	18
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	19
7. MAPA DE RUTA (ANUAL)	19
8. PRESUPUESTO.....	19
9. SEGUIMIENTO	20
10.INDICADORES	20
11.COMUNICACIÓN Y CONSULTA	20
12.BIBLIOGRAFÍA	20
13.ANEXOS.....	21



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido construido a partir de los lineamientos definidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 y estableciendo como necesidades prioritarias de capacitación para esta vigencia, aquellos temas que se han identificado por parte de las áreas durante el primer año de operación de la entidad con su planta provista.

Por su parte, de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el presente plan está encaminado a fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores, razón por la cual, sin embargo, la identificación de necesidades ha sido paulatina dado que se encuentran en construcción la totalidad de los procedimientos atados al marco estratégico institucional.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación del año 2025, la Subdirección de Gestión Corporativa, los insumos para la definición y priorización de actividades de capacitación se deriva de:

1. Los resultados de la encuesta de capacitación aplicada en el mes de enero de 2025.
2. Los resultados de la evaluación de competencias a todo el personal de la entidad efectuada en la vigencia 2024.
3. El plan de intervención de clima laboral.
4. Las necesidades de capacitación identificadas por los jefes de dependencia
5. Las necesidades de capacitación identificadas por el líder de la política de gestión del talento humano, que durante el proceso de inicio de actividades se han identificado como prioritarias, permitiendo con esto formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los Servidores Públicos de la Región Metropolitana, a través de acciones formativas, enmarcadas en los ejes de capacitación definidos en el Programa Nacional de Formación y Capacitación.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la actualización de competencias funcionales de los servidores públicos de la Región Metropolitana, acorde con las necesidades institucionales y las funciones propias de los empleos.
- Fortalecer habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo, reconociendo el esfuerzo individual por mejorar y adquirir nuevas habilidades aplicables a la gestión al interior de la entidad.

3. ALCANCE

En artículo 1 del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece: *“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

4. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC en las entidades del sector público son:

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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, artículo 36.
- 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 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, artículos 2.2.4.6- competencias comportamentales; y 2.2.4.7- Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.
- Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, numeral 3 del artículo 37- Derechos: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; y numeral 42 del artículo 38- Deberes: Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Capacitación: De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, es 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 con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir a la mejora de la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral

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 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que, a partir de unos objetivos específicos, ayuda al desarrollo de competencias, al progreso de los procesos institucionales y al fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para lograr cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los principios que en materia de capacitación y formación de los servidores públicos define en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, a saber:



FUENTE: Adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 – Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. 2023.



Correo institucional:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



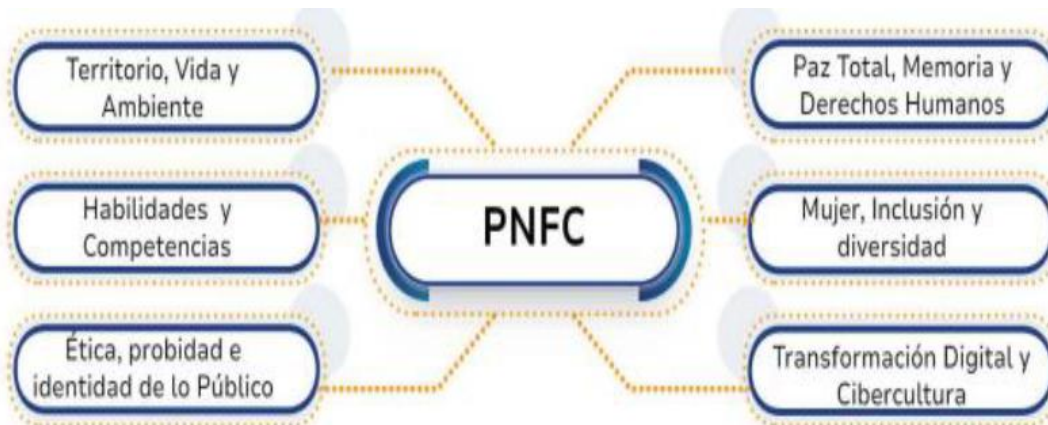
Dirección:
Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:
+57 (601) 384 0687

5.1 Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación

Po su parte, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



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

EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- ✓ Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de 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 acciones que permiten materializar la transformación y construcción de la paz y que hacen parte de la función pública son: la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, para esto se requiere tener conocimientos que se puedan aplicar a la realidad del país y de los diferentes actores involucrados.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

- ✓ Este eje busca 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 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.

EJE 3: Mujeres Inclusión y Diversidad

- ✓ Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido 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.

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura

- ✓ La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

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.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

EJE 5: Probidad, Ética, e Identidad de lo Público

- ✓ Este eje nos focaliza al entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado. 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.

**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7

**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15

**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

EJE 6: Habilidades y Competencias

- ✓ Este eje busca fortalecer a la administración pública que 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.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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.

**Correo institucional:**contactenos@regionmetropolitana.gov.co**NIT:** 901665578-7**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15

**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

5.2 Diagnóstico y formulación

Para la vigencia 2025 se realizó la identificación y priorización de las necesidades de capacitación a través de varios insumos a saber:

1. Los resultados de la encuesta de capacitación aplicada en el mes de enero de 2025 entre el 13 y el 16 de enero de 2025.
2. Los resultados de la evaluación de competencias a todo el personal de la entidad efectuada en la vigencia 2024.
3. El plan de intervención de clima laboral.
4. Las necesidades de capacitación identificadas por los jefes de dependencia.
5. Las necesidades de capacitación identificadas por el líder de la política de gestión del talento humano, que durante el proceso de inicio de actividades se han identificado como prioritarias, permitiendo con esto formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.



Estamos construyendo nuestro Plan Institucional de Capacitación

Por lo tanto, te agradecemos diligenciar una breve encuesta para conocer tus necesidades de capacitación para la vigencia 2025.

Plazo para diligenciarla desde el 13 hasta el 16 de enero de 2025

Haz clic aquí



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:

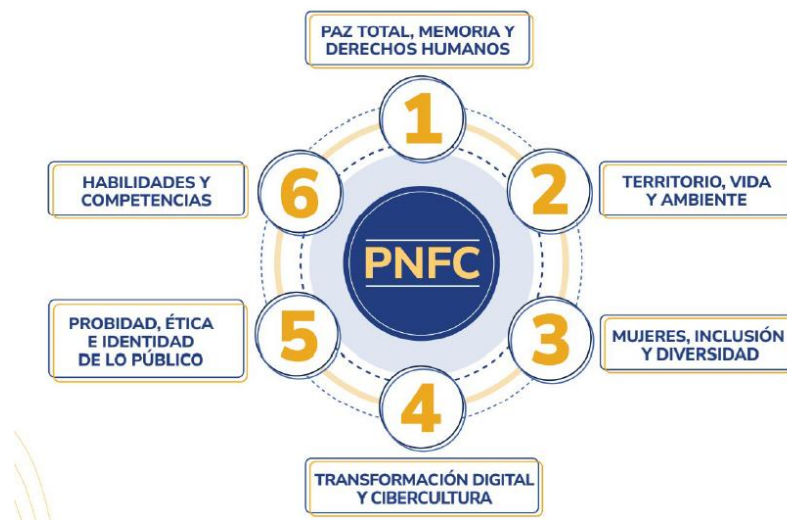
Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Las actividades formativas seleccionadas que se desarrollarán en la vigencia se realizarán a través de la oferta institucional pública y privada, así como la oferta de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR a través del Programa Propulsor y de los recursos disponibles en el presupuesto de la entidad y se agruparán en cada uno de los ejes propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que se detallan a continuación.



FUENTE: Guía para la Formulación, Ejecución Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC – Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2023.

5.3 Resultados Diagnóstico de necesidades.

Desde la Subdirección de Gestión Corporativa, se realizó la priorización de temáticas para incorporar en el PIC, a partir de los resultados de los insumos previamente seleccionados alineados con los conocimientos básicos requeridos en cada cargo de acuerdo con el Manual de Funciones, tales como: temas financieros, jurídicos, misionales, tecnologías de la información, competencias comportamentales, entre otros, así como de las competencias comportamentales propias de cada nivel jerárquico y las comunes a todos los servidores de acuerdo con el Decreto 815 de 2018¹.

La encuesta fue respondida por un total de 22 servidores públicos que corresponde al 64% del personal vinculado a la entidad.

¹ "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".



Las personas que respondieron la encuesta pertenecen a los siguientes niveles ocupacionales:

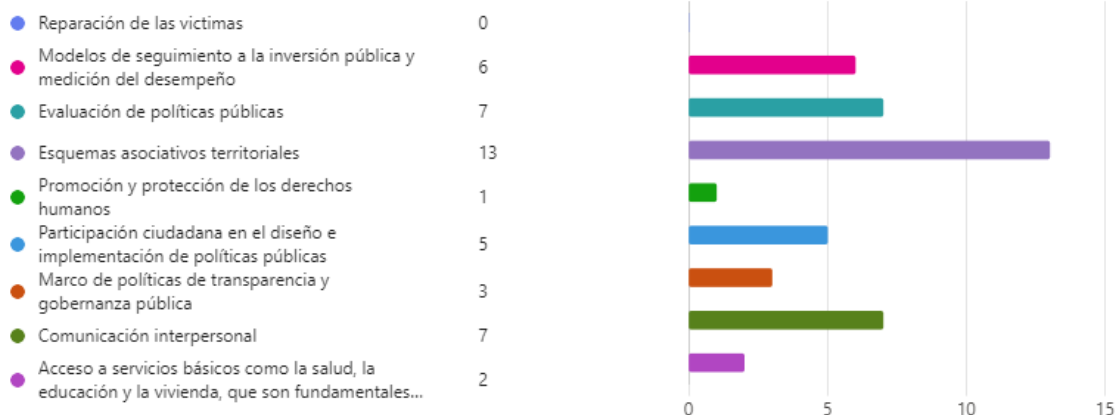


El 64% de los servidores que respondieron la encuesta son profesionales, los cuales hace parte de la mayoría de población de personal de la entidad.

Con respecto a los resultados en cuanto a las temáticas de capacitación en cada uno de los ejes definidos por el DAFP los resultados son los siguientes:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, seleccione **dos (02)** temáticas de su interés que considere deban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, seleccione **dos (02)** temáticas de su interés que considere deban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



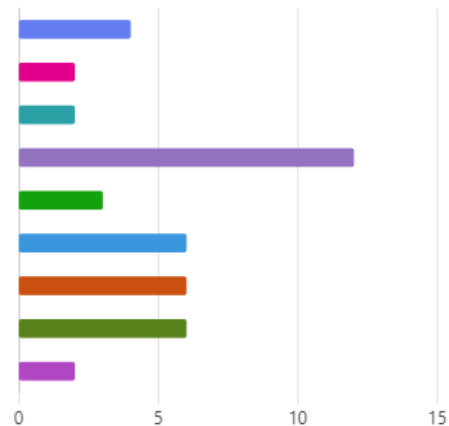
Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, seleccione **dos (02)** temáticas de su interés que considere deban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.

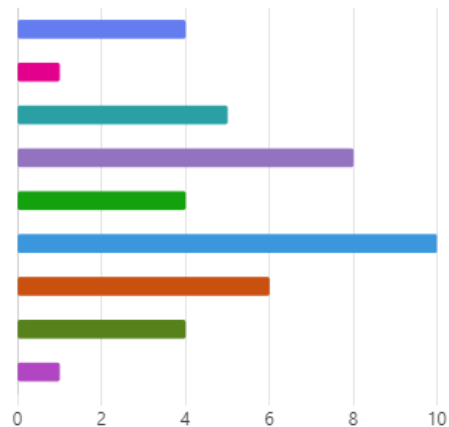
Justicia de género, étnica y racial.	4
Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de...	2
Violencias basadas en género.	2
Planificación de proyectos con perspectiva de género.	12
Generar estadísticas con enfoque de género.	3
Comunicación asertiva.	6
Pensamiento crítico y estratégico.	6
Resolución de conflictos.	6
Resiliencia.	2



Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, seleccione **dos (02)** temáticas de su interés que considere deban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.

Big Data.	4
Cuarta Revolución Industrial.	1
Gobierno Digital.	5
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.	8
Seguridad digital.	4
Análítica de Datos.	10
Manejo del tiempo.	6
Ética en la IA.	4
Adaptación al cambio.	1



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, seleccione **dos (02)** temáticas de su interés que considere deban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.



Después de realizar la revisión los demás instrumentos de diagnóstico (clima laboral, medición de competencias) para el fortalecimiento de competencias comportamentales se priorizaron las siguientes temáticas:

Competencias comportamentales que se potenciarán en el 2025:

Nivel Directivo y Asesor

- ✓ Liderazgo efectivo
- ✓ Resolución de conflictos

Nivel Profesional y Asistencial

- ✓ Comunicación
- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓ Conocimiento de la entidad y del entorno

Las **competencias funcionales** que se priorizarán para el 2025, son las siguientes, por ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Personal o Dependencia
Esquemas asociativos territoriales	Proyectos y Planeación
Evaluación de políticas públicas	Proyectos y Planeación
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Transversal



Correo institucional:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:
Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:
+57 (601) 384 0687

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.	
Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Proyectos
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	Planeación
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	
Planificación de proyectos con perspectiva de género.	Proyectos
Comunicación asertiva con enfoque de género	Transversal
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	
Analítica de Datos	Proyectos y Planeación
Gobierno Digital	Transversal
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	
Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades	Transversal
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Comunicaciones y Corporativa

5.4 Programa de Inducción y reintucción.

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, que dispone: “(...) *Artículo 7º.- Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo*”.

Por tanto, teniendo en cuenta que en la vigencia 2025 se llevó a cabo, la provisión de la planta de empleos de la Región Metropolitana se tiene previsto el desarrollo de un programa de inducción al



momento de la vinculación del personal a la entidad y de reinducción para quienes se vincularon en la vigencia 2024.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, la reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios organizacionales que lo ameriten, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad² y la estructura organizacional y funciones³ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en este plan corresponden al Profesional Especializado con funciones de Talento Humano y a la Subdirectora de Gestión Corporativa de la RMBC.

7. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Se adjunta el cronograma de actividades definido para el desarrollo del plan y hace parte integral del documento.

En el cronograma se incorporan actividades ya desarrolladas durante el I semestre de 2025, de acuerdo con las necesidades de capacitación que se han evidenciado, con la puesta en marcha de la entidad, siguiendo en todo caso las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAFP.

8. PRESUPUESTO

Plan Institucional de Capacitación PIC se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2025, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, que corresponde a la suma de **DIEZ MILLONES DE PESOS (\$ 10.000.000) MCT/E.**

² Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

³ Acuerdo Regional No. 05 de 2022.



9. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar la participación de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación PIC.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, convocará a la participación en las actividades de capacitación y velará por la asistencia de los servidores y las servidores a los eventos programados en el marco del presente documento; así como las modificaciones que se requiera hacer el plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

10. INDICADORES

Describe aquí los datos y/o mediciones que tendrá en cuenta para evaluar la efectividad de las actividades planeadas y descritas en el cronograma. Para ello se deben al menos un (1) datos o indicador por cada objetivo establecido en la sección 2.

Nombre del Indicador	Formula	Periodicidad	Meta	Entregables
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Número de actividades ejecutadas en el año / Numero de actividades programadas en el año *100	1 vez año al finalizar la vigencia	90%	Cronograma de actividades y evidencias

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Institucional de Capacitación-PIC 2025 en la página web de la entidad.
- Se elaborarán piezas comunicativas de los eventos de capacitación programados, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

12. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.



Correo institucional:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:
Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:
+57 (601) 384 0687

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

13. ANEXOS

Matriz Plan Institucional de Capacitación



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687