



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2026**

Fecha de aprobación: 29 de enero de 2026

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Henry David Ortiz Saavedra

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	6
6. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS.....	7
6.1. Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación	7
7. DIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN	10
7.1. Resultados Diagnóstico de necesidades.	12
8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	17
9. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	17
10. MAPA DE RUTA (ANUAL).....	18
11. PRESUPUESTO	18
12. SEGUIMIENTO	18
10. INDICADORES.....	18
11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	19
12. BIBLIOGRAFÍA.....	19
13. ANEXOS	19

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se concibe como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores públicos, en armonía con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y enfoque territorial que rigen la función pública.

En concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, este plan reconoce la formación y capacitación como procesos permanentes y sistemáticos, fundamentales para el desarrollo institucional, la modernización de la gestión pública y la consolidación de capacidades estatales que respondan a los retos de la gobernanza metropolitana y regional.

La Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, como entidad encargada de promover la articulación, coordinación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de impacto supramunicipal y regional, requiere un talento humano altamente calificado, con competencias alineadas a los desafíos de la planeación territorial, la gestión interinstitucional, la sostenibilidad, la innovación pública y la prestación de servicios orientados al ciudadano.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación se estructura como una herramienta que permite identificar brechas de competencias, priorizar necesidades formativas y orientar acciones de capacitación pertinentes, oportunas y coherentes con los objetivos estratégicos de la entidad, contribuyendo así al fortalecimiento de la capacidad institucional y al cumplimiento de su misión y funciones.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación del año 2026, la Subdirección de Gestión Corporativa, tuvo en cuenta insumos variados para la definición y priorización de actividades de capacitación que se deriva de:

1. Los resultados de la **encuesta de necesidades capacitación** aplicada en el mes de diciembre de 2025.
2. Las **necesidades de capacitación** identificadas por **los jefes** de las dependencias.
3. Los resultados de **las auditorías que realizó la oficina de control interno**, durante el año 2025 y en que define fortalecer aspectos de capacitación específicos en las dependencias y los planes de mejoramiento propuestos para 2026.
4. Las necesidades de **capacitación identificadas por el líder de la política de gestión del talento humano**, que durante el proceso de seguimiento de actividades se han identificado como prioritarias, permitiendo con esto formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales, técnicas y comportamentales de los servidores de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, mediante la implementación de acciones de capacitación alineadas con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación

2023–2030, que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional, la gestión territorial integrada y la prestación de servicios públicos con enfoque metropolitano y regional.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del talento humano de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, en coherencia con su planeación estratégica y misional.
- Fortalecer las competencias funcionales requeridas para la gestión de políticas, planes, programas y proyectos de alcance metropolitano y regional.
- Desarrollar competencias comportamentales y transversales que promuevan la ética pública, el trabajo colaborativo, el liderazgo, la innovación y la orientación al ciudadano.
- Impulsar procesos de aprendizaje continuo que faciliten la adaptación al cambio institucional, normativo y tecnológico.
- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, fortaleciendo su desempeño y compromiso con los objetivos institucionales.

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.
- 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

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).

6. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

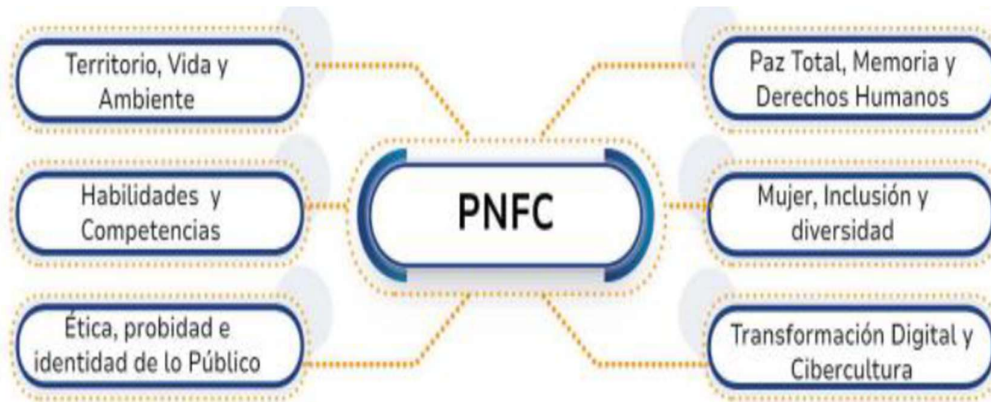
En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los principios que en materia de capacitación y formación de los servidores públicos define en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, a saber:




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.

6.1. Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación

Por 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

Propósito
Redimensionar el universo simbólico del servidor público para que sea un constructor activo de paz y un garante de los derechos fundamentales en la sociedad.

Fundamento
Las administraciones públicas tienen un papel fundamental en la construcción de la paz, gestionando políticas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar. La transformación institucional y cultural es indispensable para este fin.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Promoción de la justicia, la defensa de la vida y la igualdad.
- Mediación y resolución pacífica de conflictos.
- Inclusión, no discriminación y protección de los derechos humanos.
- Aplicación de conocimientos a la realidad del país y sus actores.



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030



Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Propósito
Interpretar y comprender los territorios como un constructo social, un sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

Fundamento
El territorio es una categoría analítica donde coexisten manifestaciones de relaciones de poder. Comprenderlo permite una gestión pública que reconoce las espacialidades y territorialidades ejercidas por instituciones, personas y comunidades.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Análisis geográfico-humano del territorio.
- Identificación de relaciones de poder y su expresión espacial.
- Diseño de políticas públicas con enfoque territorial.
- Fomento de la coexistencia armónica entre desarrollo y ambiente.



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030



Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Propósito

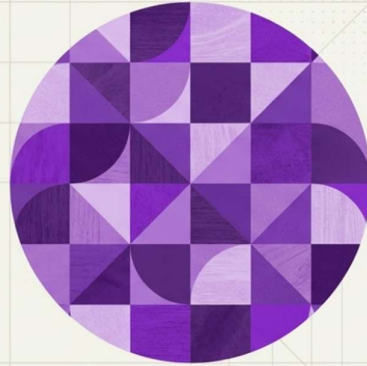
Cualificar las capacidades del talento humano en enfoques de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública.

Fundamento

Es esencial superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres y las exclusiones históricas de poblaciones diversas. El servicio público debe garantizar la corresponsabilidad en las labores de cuidado y diseñar políticas efectivas para la equidad.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Aplicación del enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Diseño, implementación y monitoreo de políticas con perspectiva de equidad.
- Identificación y eliminación de barreras institucionales a la inclusión.
- Promoción de la corresponsabilidad en las labores del cuidado.



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030



Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Propósito

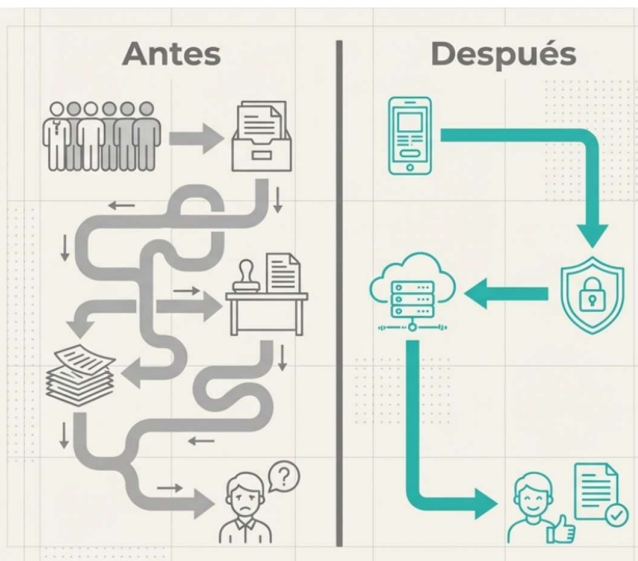
Reorganizar los métodos de trabajo y las estrategias del sector público a través de la digitalización y la implementación dinámica de las TIC.

Fundamento

Las tecnologías disruptivas ofrecen soluciones para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos, ampliando su alcance y reduciendo costos transaccionales para la ciudadanía.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Gestión de procesos digitalizados.
- Uso estratégico de TIC.
- Análisis de datos para la toma de decisiones.
- Ciberseguridad y protección de la información pública.



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030



Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Propósito

Fomentar que el principal rasgo de identidad del servidor público sea la ética de lo público, basada en la vocación de servicio y la transparencia.

Fundamento

Ser servidor público implica un compromiso consciente con el país. En un contexto de preocupación por la corrupción, es vital fomentar una cultura de transparencia y uso responsable de los bienes públicos, enmarcada en los principios del Código de Integridad.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Toma de decisiones con fundamento ético y transparente.
- Prevención, detección y tratamiento de la corrupción y el soborno.
- Aplicación de los valores del Código de Integridad: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- Promoción de un gobierno abierto (acceso a la información, participación ciudadana).



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030



Eje 6: Habilidades y Competencias

Propósito

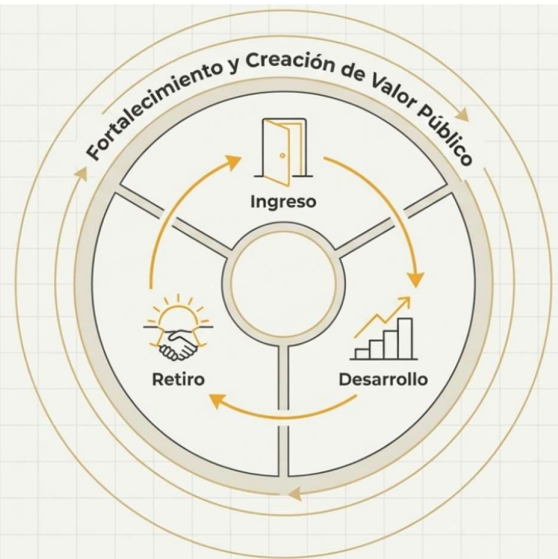
Fortalecer la administración pública para que esté orientada a resultados, a través de una gestión innovadora y estratégica del talento humano.

Fundamento

La calidad del quehacer público depende del fortalecimiento de los servidores a lo largo de su ciclo de vida. Una gestión estratégica del talento humano incrementa el valor público.

Capacidades Clave a Desarrollar

- Gestión orientada a resultados y diseño de cadenas de valor.
- Planificación estratégica del talento humano.
- Desarrollo de competencias laborales alineadas a la misionalidad.
- Uso de herramientas como cuadros funcionales y diccionarios de competencias.



Información de referencia para elaborar la imagen es el Plan Nacional de Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030

7. DIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN

Para la vigencia 2026 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 diciembre de 2025 hasta el 15 de diciembre de 2025.
2. Las necesidades de capacitación identificadas por los jefes de dependencia.

3. 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.



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.

8. Resultados Diagnóstico de necesidades. Componente Funcional

8.1.1 Encuesta de necesidades de capacitación

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 62,8% del personal vinculado a la entidad.

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



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

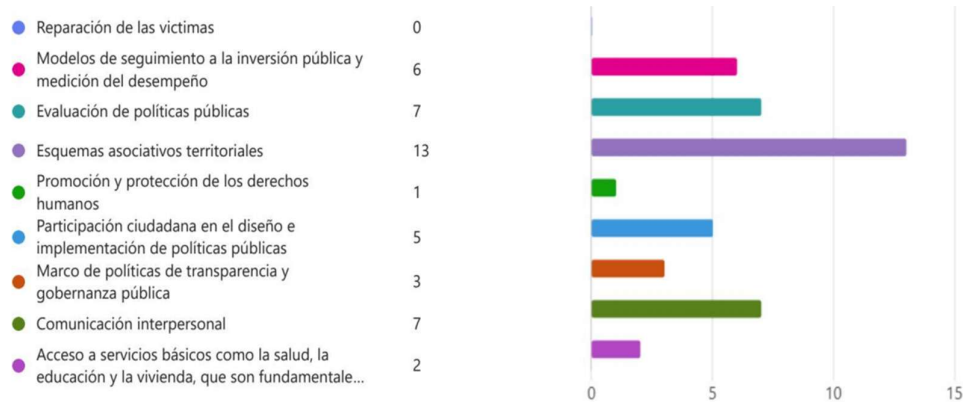
El 64% de los servidores que respondieron la encuesta son profesionales, los cuales representan la mayoría de población de personal de la entidad, el 14% representado por personal de los niveles directivo y asistencial y el 9% nivel asesora, por lo anterior podemos establecer que todos los niveles participaron en el levantamiento de necesidades de capacitación, lo cual amplía la percepción y análisis de la información de capacitación para 2026.

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:

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".

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.

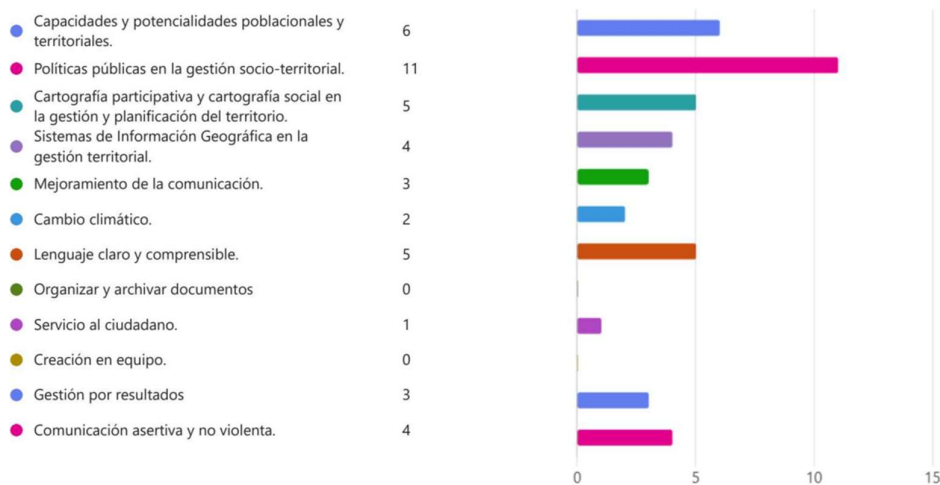


Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

Las (dos 2) temáticas priorizadas en el **Eje 1** son: Esquemas Asociativos Territoriales con 13 respuestas y dos temáticas con 7 respuestas Evaluación de Políticas Públicas y Comunicación Interpersonal.

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.

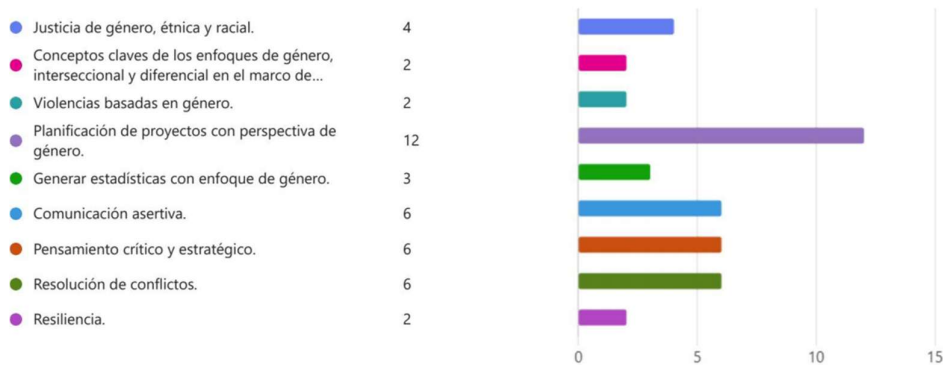


Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

Las (dos 2) temáticas priorizadas en el **Eje 2** son: Políticas públicas en la gestión socio territorial con 11 respuestas y con 6 respuestas Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.

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 de ban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.

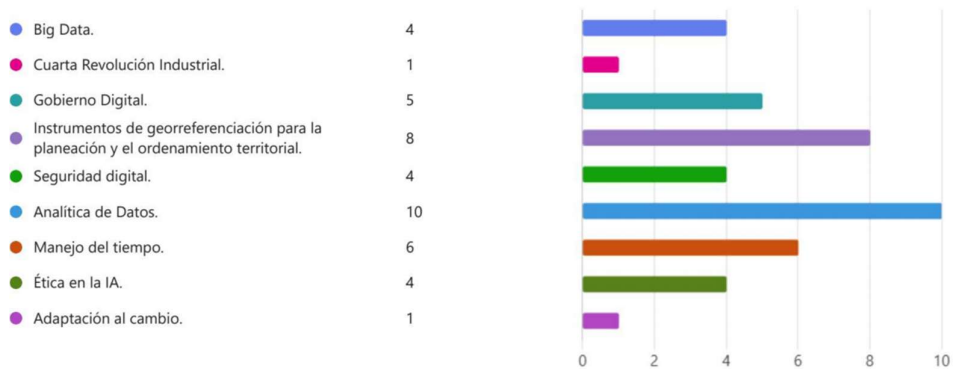


Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

Las (dos 2) temáticas priorizadas en el **Eje 3** son: Planificación de proyectos con perspectiva de género con 12 respuestas y tres temáticas con 6 respuestas Comunicación asertiva, pensamiento crítico y estratégico y resolución de conflictos.

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 de ban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.

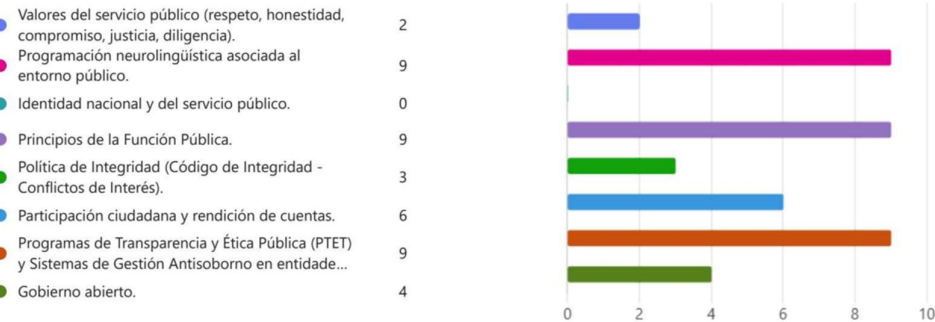


Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

Las (dos 2) temáticas priorizadas en el **Eje 4** son: Analítica de datos con 10 respuestas y con 8 respuestas Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.

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 de ban ser incluidas en el Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025.



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano

Las (dos 2) temáticas priorizadas en el **Eje 5** son: Tres temáticas con 9 respuestas programación neurolingüística asociada al entorno público, principios de la función pública, programas de transparencia y ética pública (PTET) y con 6 respuestas participación ciudadana y rendición de cuentas.

8.1.2 Definición de necesidades por parte de las áreas.

El 18 de diciembre de 2025, se remitió desde la Subdirección de Gestión Corporativa requerimiento de necesidades de capacitación a las áreas para lo cual se adjuntó una matriz de reporte de estas. A continuación, se presenta el reporte consolidado de las áreas que allegaron la información tales como: Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno, Oficina de Control Disciplinario Interno, Oficina Jurídica, Subdirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Proyectos.

Paz Total, memoria y derechos humanos	Gestión de Indicadores
	Metodología de identificación de riesgos
	Gestión efectiva de planes de mejoramiento y cierre de hallazgos
Territorio, Vida y Ambiente	Innovación y prototipado en el sector público
	Atención al Ciudadano
Mujeres. Inclusión y diversidad	Lineamientos para la implementación de la Política de Discapacidad según la normativa vigente.
	Lineamientos para la implementación de la Política de Genero según la normativa vigente.
Transformación digital y Civer cultura	Uso de la IA para la innovación y la gestión del conocimiento
	Supervisión de contratos y/o convenios - Gestión de supervisión en las plataformas de gestión contractual dispuestas por ANCP - CCE
	Lineamientos para la publicación de información y cumplimiento de criterios de accesibilidad en el marco de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
	Generalidades de la Gestión Documental
	Tablas de Retención Documental (TRD)/Inventarios Documentales
	Expedientes electrónicos y SGDEA
	Prompt engineering para el sector público
Probidad y ética de lo público	Programa de Transparencia y Ética Pública

	Supervisión de contratos y/o convenios: Responsabilidades y alcance de acciones u omisiones del supervisor Gestión de supervisión de contratos y/o convenios desde el inicio de la ejecución hasta la liquidación o cierre
	Capacitación en gestión administrativa (archivo físico y gestión documental)
	Política de Prevención del Daño Antijurídico
Actualizaciones	Actualización en derecho disciplinario
	Normas Internacionales de Contabilidad
	Capacitación para el reporte de información exógena
	Capacitación en Decreto de emergencia económica
	Capacitación en Reforma Tributaria
	Actualización en Estados Financieros
Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025-2026	

9. Resultados Diagnóstico de necesidades. Componente Comportamental

Para la definición de las competencias comportamentales a contemplar en el presente plan, se tuvieron en cuenta instrumentos de diagnóstico tales como la medición de clima laboral 2024, medición de competencias pruebas Psigma, de acuerdo con lo anterior se priorizaron las siguientes temáticas para ser desarrolladas a través de una estrategia de entrenamiento en competencias comportamentales para los servidores públicos de la entidad, alineado con el Decreto 815 de 2018 y con las competencias comportamentales comunes y específicas por nivel jerárquico.

Competencias comportamentales que se potencializarán en el 2026 a través de metodología de entrenamiento grupal:

Nivel Directivo y Asesor

- ✓ Liderazgo estratégico y visión sistémica
- ✓ Planeación estratégica y toma de decisiones en entornos complejos
- ✓ Gestión de equipos, clima laboral y desarrollo de personas

Nivel Profesional y Asistencial

- ✓ Comunicación efectiva y relaciones interpersonales
- ✓ Trabajo en equipo y colaboración interáreas
- ✓ Gestión del tiempo, procedimientos y calidad del trabajo
- ✓ Toma de decisiones y responsabilidad en el rol
- ✓ Orientación al usuario y servicio al ciudadano

Por su parte la estrategia de entrenamiento de competencias igualmente contempla un componente de coaching individual que se llevará a cabo a partir de un plan de intervención personalizado de acuerdo con los resultados de medición de competencias PSIGMA para cada servidor.

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

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 reintegración. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintegración, 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 reintegración para quienes se vincularon en la vigencia 2025.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, la reintegración 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.

Al respecto, desde la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se ha liderado la implementación de una herramienta Moodle de gestión de contenidos de capacitación virtual llamada **“SABER +”** la cual se encuentra en desarrollo y que permitirá a los servidores públicos, el acceso a los contenidos actualizados frente a la inducción y reintegración institucional.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 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 al subdirector de Gestión Corporativa de la RMBC.

² Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

³ Acuerdo Regional No. 05 de 2022.

12. 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 de acuerdo con las necesidades de capacitación que se han evidenciado, siguiendo en todo caso las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAFP.

13. PRESUPUESTO

Plan Institucional de Capacitación PIC se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2026, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, que corresponde a la suma de **CIENTO TRECE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 113.000.000) MCT/E**.

Vale resaltar que, el plan se apoya de igual manera en la oferta de entidades y organizaciones no gubernamentales, las cuales, sin requerir contraprestación económica, ofrecen programas de formación y capacitación que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del PIC, esta oferta es divulgada mes a mes y según la necesidad se remite la información al personal, por lo anterior la ejecución del plan está prevista para ser ejecutada durante toda la vigencia y según los seguimientos previstos se evaluará la adecuada ejecución de las actividades propuestas.

14. 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.

Se realizará seguimiento semestral a las actividades propuestas en el Plan, con el propósito de generar las alertas necesarias en el cumplimiento de este.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevará 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.

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

	programadas en el año *100			actividades y evidencias
--	-------------------------------	--	--	-----------------------------

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Institucional de Capacitación-PIC 2026 en la página web de la entidad.
<https://regionmetropolitana.gov.co/>
- 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>.

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