



Agencia de Renovación del Territorio



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GIT TALENTO HUMANO

Enero de 2026
Bogotá D.C.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Carolina Avila Leon Cargo: Gestor T9 GIT Talento Humano Fecha: 19/12/2025	Nombre: Ella Maria Añez Rodríguez Cargo: Coordinador GIT de Talento Humano Fecha: 21-01-2026	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta No.: 01 Fecha: 27/01/2026



Agencia de Renovación del Territorio



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. RESPONSABILIDADES	6
5. MARCO CONCEPTUAL	7
5.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
5.2. DEFINICIONES	7
6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	28
8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	32
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
10. DIVULGACIÓN	33
11. CONTROL DE VERSIONES	33



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en 4 grandes lineamientos, el primero, el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que busca **promover la cultura organizacional del aprendizaje** como garantía de que las personas y las entidades estén orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, **el talento humano** y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo¹.

El segundo aspecto que contempla el marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las metas trazadas en el Plan Estratégico ART 2023-2026 y en el Plan de Estratégico de Talento Humano, orientados a garantizar una gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.

El tercer aspecto recoge las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de la encuesta individual aplicada, los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo de las dependencias, así como, el informe de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de clima laboral, así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.

Por último, el cuarto aspecto está relacionado con el Acta de Acuerdo Sindical de 27 de agosto de 2024 suscrito entre la ART y la organización sindical SINTRAMERART, toda vez que dentro del proceso de formación y capacitación hay compromiso con 11 puntos que involucran mejora y creación del procedimiento de inducción, reincidencia y entrenamiento en puesto de trabajo, creación de la Escuela PDET que se llevó a cabo en la vigencia 2025, inclusión de espacios de formación sindical, realización de jornadas de sensibilización con jefes y líderes de áreas en el marco de las políticas de talento humano, etc. Así mismo, el desarrollo e implementación de las herramientas derivados del presente Plan de Capacitación se llevará a cabo mediante un proceso de construcción colectiva. En este sentido, se propenderá la participación de la organización sindical y de los demás actores clave de la entidad, con el fin de asegurar que los instrumentos respondan a las necesidades de los servidores de la entidad.

Lo anteriormente descrito, resalta la importancia de definir e implementar acciones que articulen los ejes definidos por el DAFP, en la apuesta por robustecer las competencias funcionales y comportamentales evidenciadas en las competencias del servidor 4.0, que permitan apropiar herramientas tecnológicas, habilidades digitales y comportamientos asertivos en la forma de comunicación en los diferentes espacios laborales de la actual era digital (...) sin olvidar la ética y los valores que deben hacer parte del ADN del servicio público y que siempre deben estar reflejados en los comportamientos cotidianos².

¹ Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

² Camargo (2022) Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia <https://www.cnc.gov.co/sites/default/files/2022-07/competencias-laborales-para-el-servidor-publico-4.0-en-colombia-v07072022.pdf>



1. MARCO LEGAL

- **Decreto 1567 de 1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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, en los siguientes artículos: 15, 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.
- **Circular Externa 100-010 de 2014**. Asunto “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Decreto 894 de 2017**, que dicta 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 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015**, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.
- **Decreto 648 de 2017**, “por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Sentencia C-527 de 2017** expediente RDL -027. “(...) *El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. Se trata de un fin importante de acuerdo con el derecho a la paz y con la manera como tal concepto estructura la Constitución, convirtiéndola en un pacto de paz [...] Es, de hecho, un fin imperioso dado el carácter central que, como se mostró, tiene la paz en el orden constitucional. Ahora bien, el medio elegido, esto es, determinar que todas las personas vinculadas al Estado*



reciban la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones en el contexto de la implementación del Acuerdo de paz, no es una acción que riña con la Constitución, por el contrario, la desarrolla. Se trata de profundizar y ampliar un medio que viene contemplado en la Constitución (formar a los empleados). Expresamente, se establece dentro de su carta de derechos que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” [...] En efecto, asegurar procesos de formación por igual a servidores vinculados por carrera o en provisionalidad, es un medio que sirve efectivamente para construir un servicio público eficaz y adecuado en el contexto del postconflicto. Darle la misma capacitación en el contexto de la transición hacia la paz a toda persona que ejerza el servicio público, es una forma que permite lograr construir una administración capaz “de atender a las personas. (...).

- **Decreto 815 de 2018.** “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”.
- **Ley 1960 de 2019.** “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Concepto 2455 de 2020.** Referencia “Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional”.

Además, se cuenta con los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Dirección de Empleo Público DAFP
- Diccionario de Competencias Laborales para el Servidor Público 4.0 en Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 busca fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos y colaboradores de la entidad, mediante procesos de formación y actualización que contribuyan al mejor desempeño laboral, la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan está orientado a cerrar brechas identificadas en el diagnóstico de necesidades, promover el desarrollo integral del talento humano y garantizar que las acciones de capacitación estén alineadas con la misión, visión y metas estratégicas de la organización, dirigido a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales “las

personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, 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”³.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos del talento humano de la entidad mediante acciones de formación y actualización, orientadas a mejorar el desempeño laboral, promover el desarrollo integral y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las estrategias de formación y capacitación en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda.
- Fomentar habilidades blandas que permitan mitigar los factores de riesgo identificados en la medición de clima laboral, tales como: relaciones sociales en el trabajo, claridad en el rol desempeñado, Liderazgo, sentido de pertenencia, la confianza, entre otros.
- Fomentar la cultura organizacional y el trabajo colaborativo a través de actividades formativas que impulsen valores institucionales y comunicación efectiva.

4. RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este plan, se requiere la participación de los siguientes roles bajo con un alcance específico, así:

- **Dirección General**

Impulsar la participación de las diferentes líneas y estrategias de formación y capacitación que se implementen, así como disponer de los recursos necesarios para la ejecución de estas.

- **Director, Directores Técnicos, Subdirectores, Coordinadores, Jefes de Oficina y/o Supervisores de Contrato**

³Circular Externa 100-010 de 2014 Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>



Acompañar los espacios de formación y capacitación propiciando y motivando la participación de los servidores públicos y contratistas.

- **Servidores Públicos, Contratistas y partes interesadas**

Participar activamente en los espacios de formación que se dispongan, así como asistir y culminar exitosamente las rutas de formación que fortalezcan la gestión individual y la de los equipos.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales y metodológicos para las entidades de la Rama Ejecutiva en temas de capacitación los define el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dado que es la encargada de fortalecer la gestión de las entidades Públicas Nacionales y Territoriales, en la mejora del desempeño de sus servidores. Por ello, cuenta con un documento instruccional denominado “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” que contiene los lineamientos que orientan la formación y capacitación para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, que además de promover la atracción y retención de las personas más idóneas para este sector, también fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades y transforma comportamientos para un desempeño óptimo.

Por lo anterior, la ART aplicando los lineamientos del DAFP, formula el Plan Institucional de Capacitación con el propósito de establecer una estrategia integral que permita desarrollar y fortalecer las competencias del talento humano, asegurando que las acciones formativas estén alineadas con las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos de la entidad. Este plan busca garantizar la mejora continua del desempeño laboral, promover la innovación y la calidad en la gestión pública, así como contribuir al bienestar y desarrollo profesional de los servidores generando valor para la entidad y la ciudadanía.

5.2. DEFINICIONES

Mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene establecido definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en la Circular Externa 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano al igual que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 actualiza los lineamientos en esta materia.

Dado lo anterior, se establecen las definiciones conceptuales para el diseño del Plan Institucional de la ART que corresponden a su diagnóstico:



5.2.1 Capacitación

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.2 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: (Fundamentos constitucionales, Descentralización territorial y administrativa y Funciones principales de la administración pública). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.3 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: (el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, etc. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.4 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. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.



5.2.5 Formación

Es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

5.2.6 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.

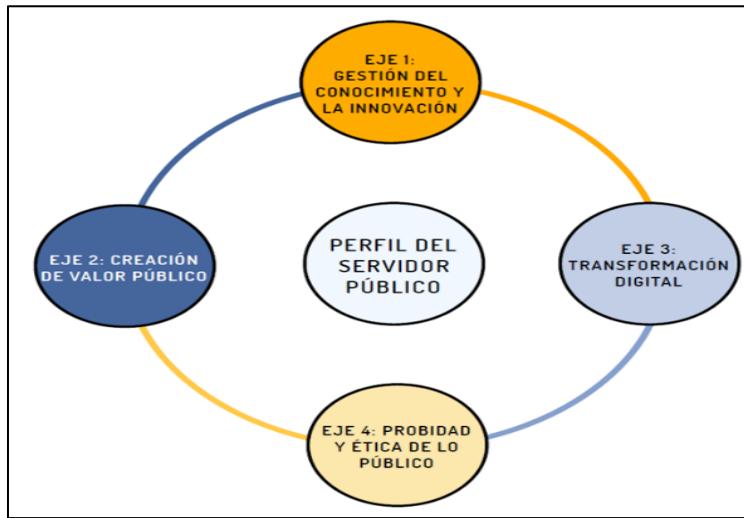
5.2.7 Profesionalización del Servicio Público

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. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público).

El artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, establece: “g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

5.2.8 Ejes Temáticos Priorizados

Atienden la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas construida sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

El Manual operativo del MIPG (2019) indica que:

“(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)”

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Se enfoca la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación digital

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 esta transformación digital.



Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Atendiendo a los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, se enfoca el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, necesarias para contar con servidores públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y el desarrollo del servicio público⁴.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (2026) se cumplieron las siguientes fases:

6.1 Fase 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El diagnóstico se realizó a través de la aplicación de una encuesta con el propósito de que cada servidor analizara e identificara sus necesidades de formación a la luz de mejorar el desempeño institucional, conforme a las metas de la entidad y según el nivel de empleo público.

Conforme a lo anterior, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades individuales de capacitación.

Se diseñó una encuesta para aplicar el diagnóstico de necesidades a nivel individual, la cual estuvo dividida en dos secciones, la primera orientada a indagar aspectos demográficos y necesidades individuales en atención al cargo, el equipo de trabajo y el fortalecimiento de la gestión; la segunda sección estaba orientada a indagar sobre las necesidades en el componente de Innovación - Gestión del Conocimiento y Transformación Digital, la tercera sección, indagaba sobre los ejes temáticos definidos en el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030* y finalmente la cuarta sección buscaba evaluar el Proceso de Inducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo. Dicha encuesta fue enviada a todos los servidores públicos de la ART, mediante correo electrónico el martes 02 de diciembre con plazo de diligenciamiento el 05 de diciembre de 2025.

⁴ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/39655898



Agencia de Renovación del Territorio



TalentoHumanoART
Pla. ID Funcionarios ART Bogotá, ID Funcionarios OSCUR Bogotá, ID Funcionarios Regulares - excepto Bogotá
Reservó este mensaje el Mar 05/12/2023 11:21.

Encuesta de Satisfacción y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar 2026. Rellenar formulario

Agencia de Renovación del Territorio

Encuesta de Satisfacción y Diagnóstico de Necesidades de Bienestar y Capacitación 2026

El GIT de Talento Humano tiene el gusto de invitar a los servidores de planta a diligenciar la Encuesta de Satisfacción y Diagnóstico de Necesidades de Bienestar y Capacitación 2026, que busca valorar la satisfacción e impacto de las actividades realizadas en el 2025 e identificar las necesidades para la construcción del Plan Institucional de Bienestar e incentivos y Capacitación 2026.

Fecha límite 05 diciembre

Clic aquí para ingresar o escanear el Código QR

QR code

Ilustración de un hombre con un lápiz y una lista de verificación.

PAZ: Avanza cumpliendo

pdet

Condalmente,

Cuenta Institucional
Talento Humano
https://www.sistemasinternos.gov.co/contenidos/Resu
Teléfono: (+57) 601 4221030 Ext. 1955-1956
Carrera 7 # 32 - 24 Edificio San Martín Piso 37

Los resultados de esta encuesta fueron los siguientes:

- **Aspectos Demográficos**

En la encuesta participaron 78 servidores públicos, de los cuales el 63% de la muestra corresponde a gestores, el 19% a analistas, el 14% a técnicos asistenciales y el 4% a expertos. Con relación a la ubicación del cargo, se encuentra que el 51% de los participantes se encuentran en las subregiones y el 49% restante en el nivel central.

Con relación al interés de implementar el programa de bilingüismo lo servidores manifestaron que al 77% le gustaría y dispondría de tiempo para participar, mientras que el 23% restante no manifestó interés en el programa.

- **Necesidades Individuales acorde al cargo y a la mejora de la gestión del área.**

A continuación, se presentan las temáticas que más solicitud tuvieron por parte de los participantes, con relación al cargo y a la mejora de la gestión de los procesos del área a la cual pertenecen.

Con relación al cargo	
Temática	Número de solicitudes.
Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos-Banco de Proyectos	21 solicitudes
Gestión Pública a nivel nacional y territorial: Planeación, presupuesto y gestión de riesgos.	2 solicitudes
Contratación Pública (Supervisión)	8 solicitudes



Con relación al cargo	
Temática	Número de solicitudes.
Análisis de Datos - Power BI (tableros de control indicadores)	9 solicitudes
Relacionamiento Comunitario-Funcionamiento sistema SGO	3 solicitudes
Ofimática	6 solicitudes

Con relación a la mejora de la gestión del área	
Temática	Número de solicitudes.
Habilidades blandas: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, intervención psicosocial, Liderazgo, resolución de conflictos	8 solicitudes
Ofimática	7 solicitudes
Formulación, gestión y seguimiento de proyectos	6 solicitudes
Tics, Manejo de IA, Power BI	7 solicitudes
Contratación Pública, supervisión,	8 solicitudes

- **Necesidades Individuales de formación con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Temática	Número de solicitudes.
Riesgo psicosocial: Gestión del estrés, salud mental e inteligencia emocional, Manejo del estrés, prevención acoso laboral, salud psicosocial	9 solicitudes
Ergonomía e higiene postural.	6 solicitudes
Identificación, gestión, prevención de los riesgos, peligros	12 solicitudes
Normatividad, implementación y procedimiento del SST	6 solicitudes
Accidentes de trabajo, laborales; prevención de enfermedades laborales y profesionales, prevención de riesgos laborales, prevención salud.	6 solicitudes
Primeros Auxilios	8 solicitudes

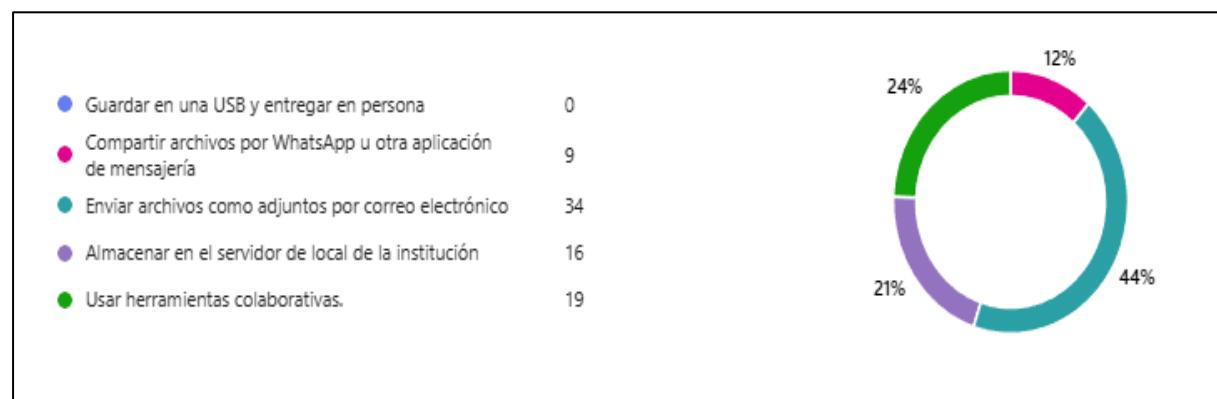


- **Aspectos para tener en cuenta en el fortalecimiento del proceso de formación.**

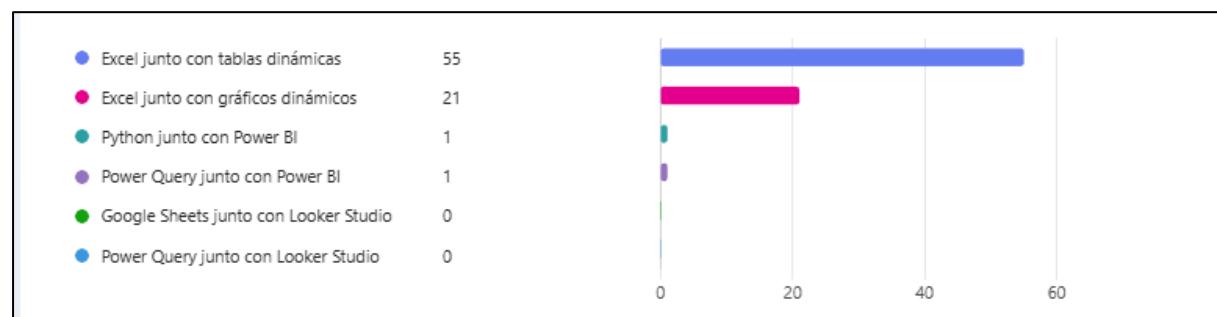
Dentro de los aspectos mencionados se resaltan los siguientes más relevantes: la mayoría del personal vinculado a regionales demandan presencialidad en algunos procesos de capacitación; que se fomente el componente teórico-práctico, vincular y sensibilizar a los jefes para que comprendan la importancia de los procesos de formación y de permitir que las personas participen y otros indican la necesidad de incorporar becas y/o apoyo de financiamiento de estudios de educación superior.

- **Necesidades en el Componente de Innovación - Gestión del Conocimiento y Transformación Digital**

Frente a los **métodos utilizados para colaborar y/o compartir datos con otros miembros del equipo**, se tiene que la opción más aplicada es la de enviar archivos como adjuntos por correo electrónico con un 44% y la menos aplicada es compartir archivos por WhatsApp u otra aplicación de mensajería.



Con relación a **la estrategia utilizada para presentar informes**, se concluye que la más utilizada es Excel junto con tablas dinámicas con un 71%, seguido de un 27% que indica el uso de Excel con gráficos dinámicos. Lo cual indica la necesidad de ampliar el uso de otras herramientas como Power BI y/o tableros de control.



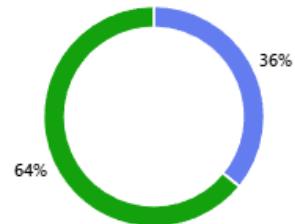
Frente a la **automatización de tareas repetitivas**, se tiene que con un 64% ninguna de las opciones detalladas es utilizada para automatizar tareas, un 36% utiliza la opción de construir macros en Excel, lo cual indica que se debe profundizar en el uso de herramientas que permitan automatizar tareas apoyados en el paquete que Microsoft Office tiene dispuesto.



Agencia de Renovación del Territorio

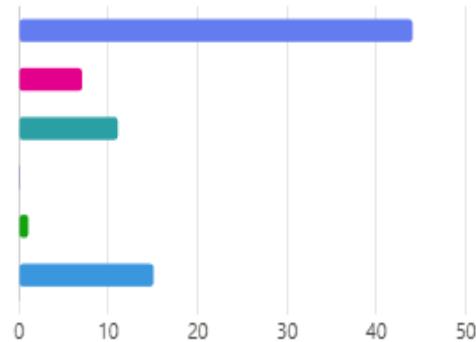


● Construir macros en Excel	28
● Construir macros en Google Apps Script	0
● Desarrollar algoritmos en Python	0
● Desarrollar códigos en Power Query	0
● Ninguna	50



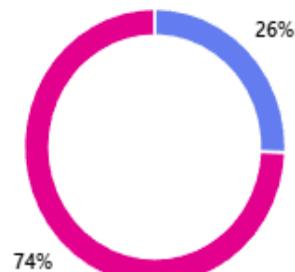
Con relación al **asistente de inteligencia artificial con mayor interacción para la realización de tareas**, se encuentra que el más utilizado es Chat GPT con un 56%, seguido de no ha utilizado ninguno con un 19%. Lo cual indica la necesidad de ampliar el conocimiento y uso de herramientas de IA como apoyo en la realización de actividades y tareas.

● Chat GPT	44
● Gemini	7
● Copilot	11
● Power GPT	0
● Claude	1
● No he utilizado ninguno	15



Frente al conocimiento de **Sistemas de Gestión de la Innovación en la gestión pública**, se encuentra que el 74% no conoce ninguno, seguido de un 26% que sí; lo cual indica que se debe profundizar en el conocimiento y aplicación de dichos sistemas para fomentar la innovación al interior de la Entidad.

● Si	20
● No	58

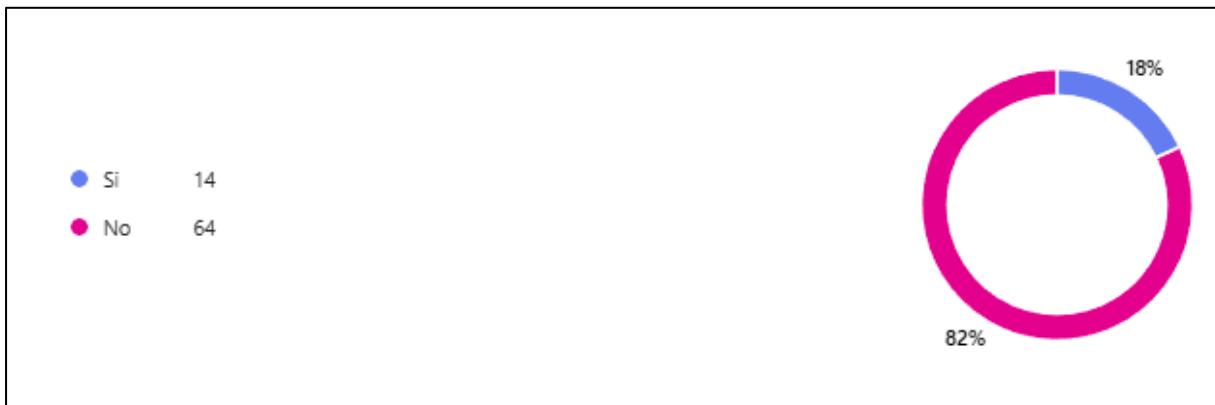




Con relación al conocimiento de **Tecnologías para el Desarrollo existentes en el sector público**, se encuentra que el 69% no conoce ninguno, seguido de un 31% que sí; lo cual indica que se debe profundizar en el conocimiento y aplicación de dichas tecnologías para vincularlas a los procesos desarrollados al interior de la Entidad.



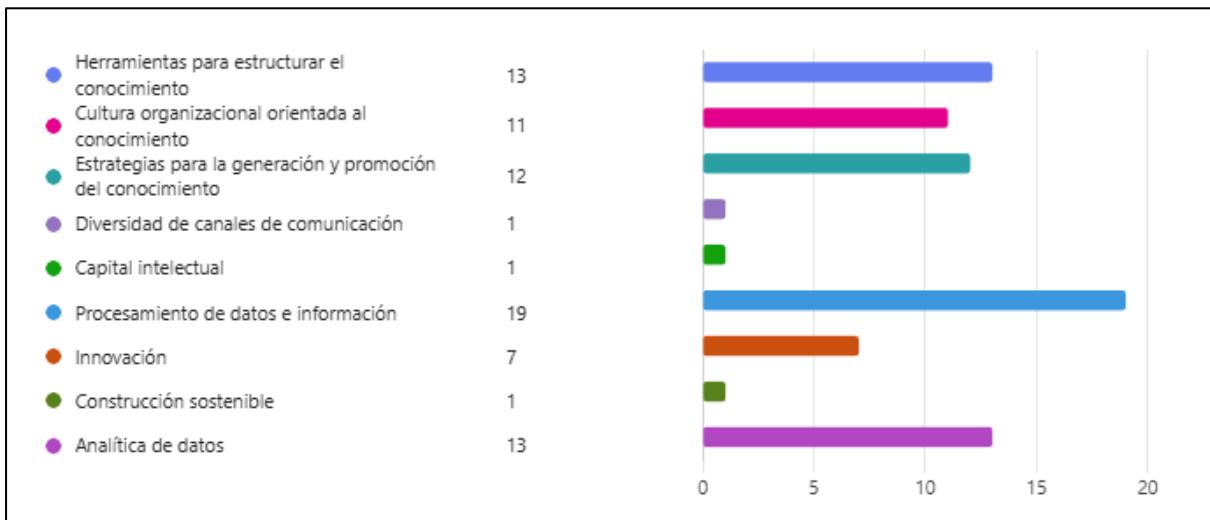
Frente al conocimiento y dominio de **Metodologías ágiles de trabajo para el sector público**, se tiene que el 82% no conoce ninguna, seguido de un 18% que sí; lo cual indica que se debe abrir la puerta al manejo de las metodologías ágiles para el sector y aplicables a la Entidad.



- **Necesidades Individuales acorde a los ejes temáticos planteados por el documento orientador *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*.**

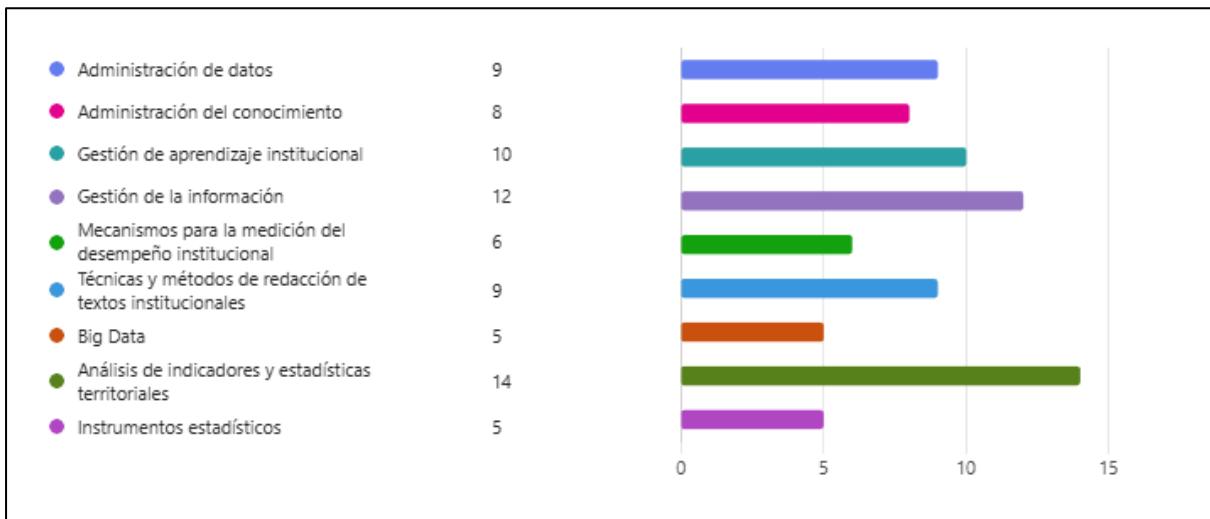
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

- **Dimensión de Competencias del Saber**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Procesamiento de datos e información, así como Analítica de Datos y herramientas para estructurar el conocimiento.**

- **Dimensión de Competencias del Hacer**



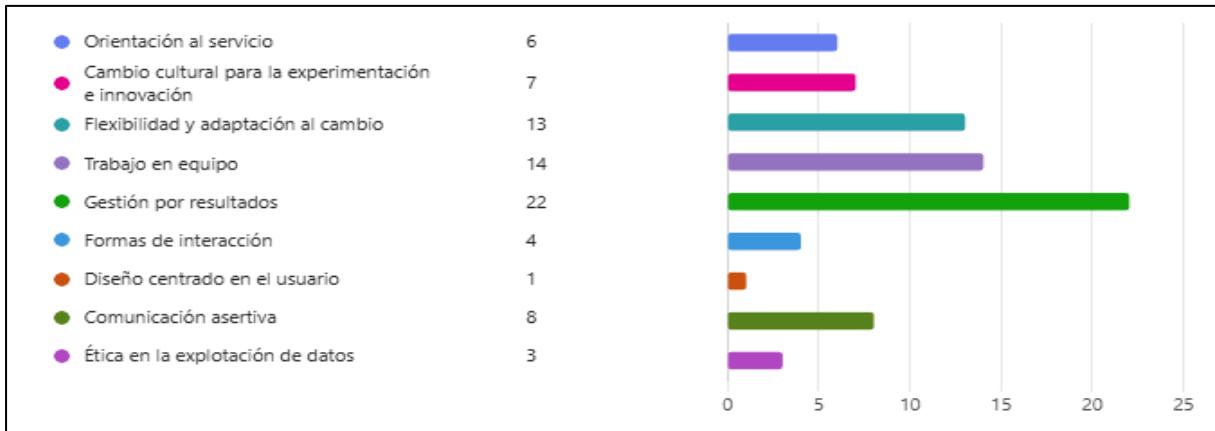
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: ***Análisis de indicadores y estadísticas territoriales***, así como la ***Gestión de la información*** y ***Gestión de Aprendizaje institucional***.



Agencia de Renovación del Territorio



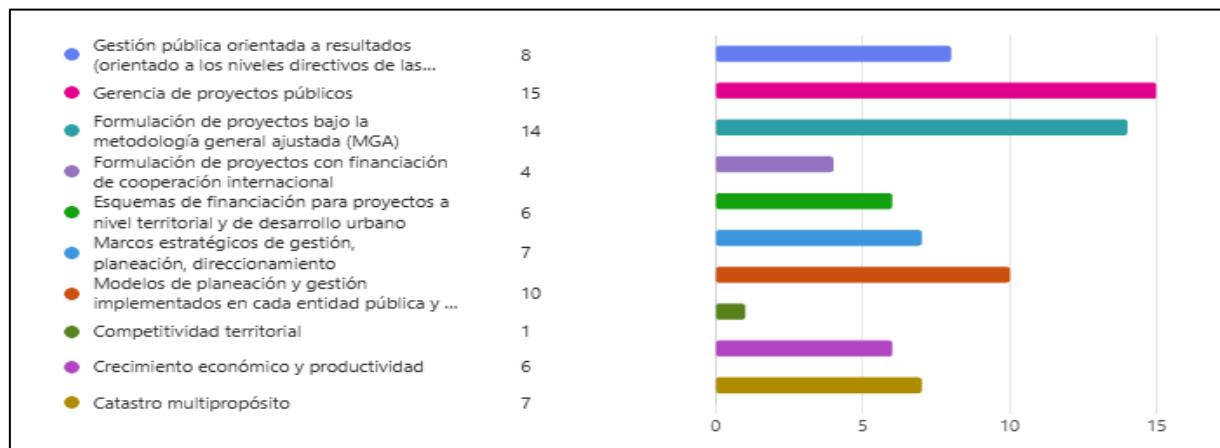
• Dimensión de Competencias del Ser



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Gestión por Resultados**, así como **Flexibilidad y adaptación al cambio y trabajo en equipo**.

Eje 2. Creación de valor público

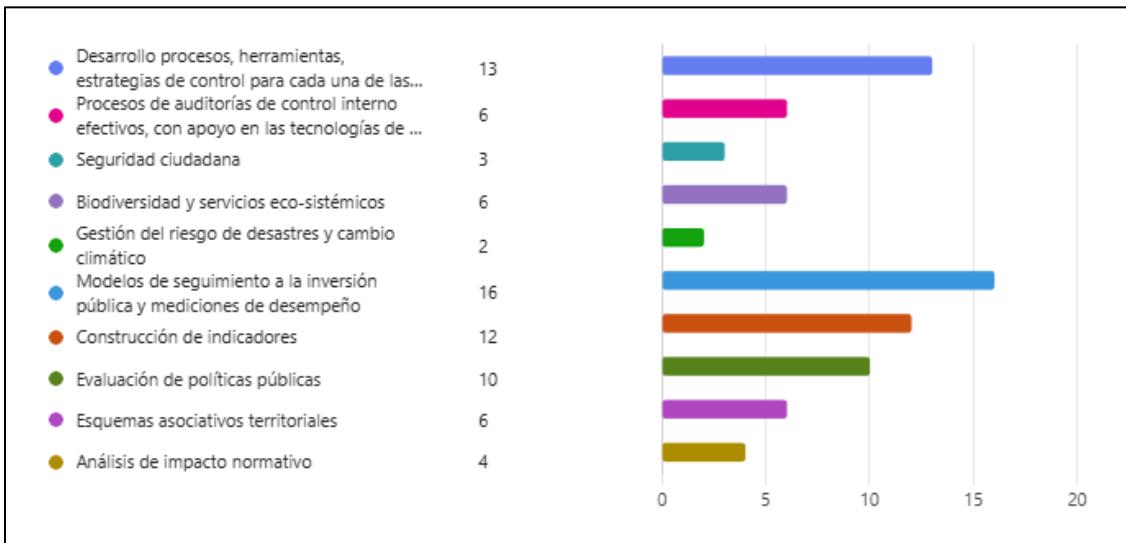
• Dimensión de Competencias del Saber



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Gerencia de Proyectos Públicos**, así como **formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)** y **Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública**

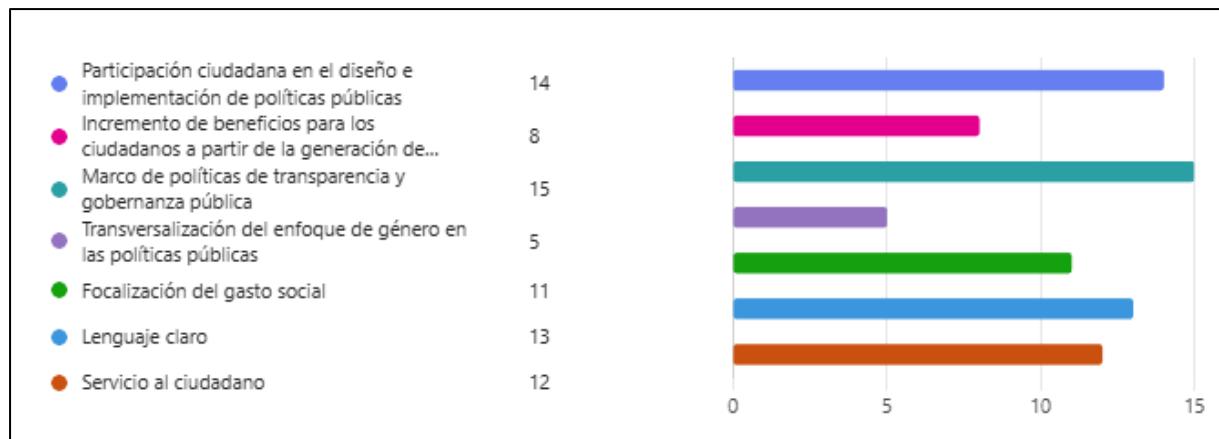


- **Dimensión de Competencias del Hacer**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: **Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño**, así como **Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa, construcción de indicadores y Evaluación de políticas públicas**.

- **Dimensión de Competencias del Ser**

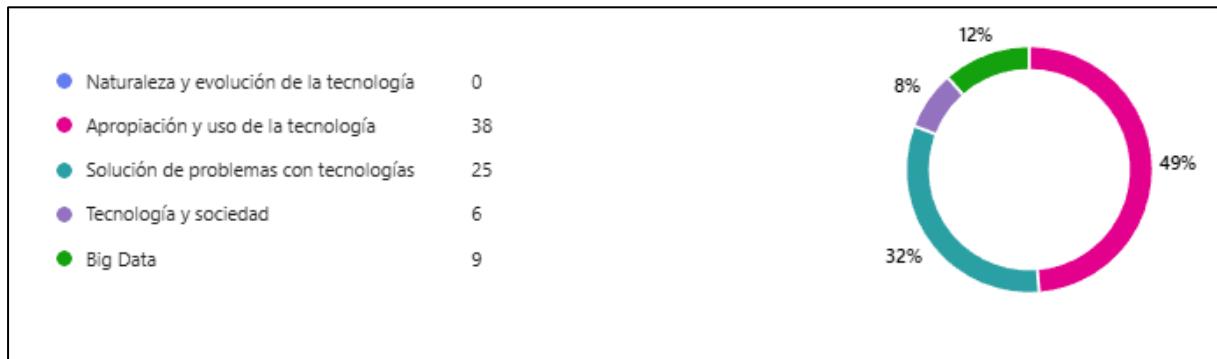


En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Marco de políticas transparencia y gobernanza pública** y **Lenguaje Claro, participación ciudadana, así como Focalización del gasto social**.



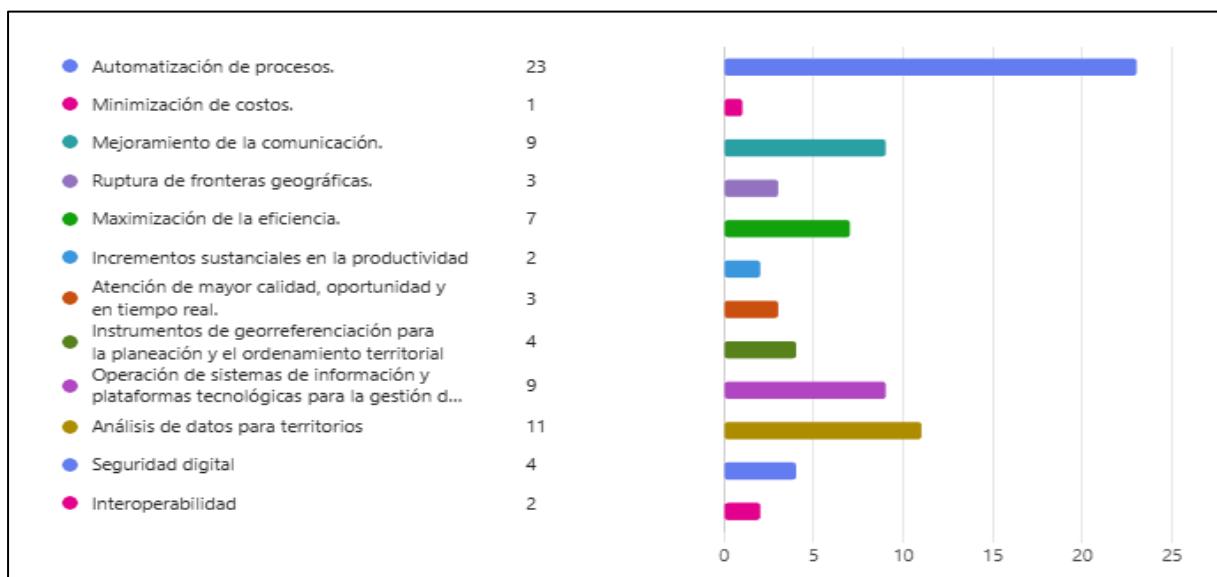
Eje 3. Transformación digital

- Dimensión de Competencias del Saber



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Apropiación y uso de la tecnología**, así como **solución de problemas con tecnologías y Big Data**.

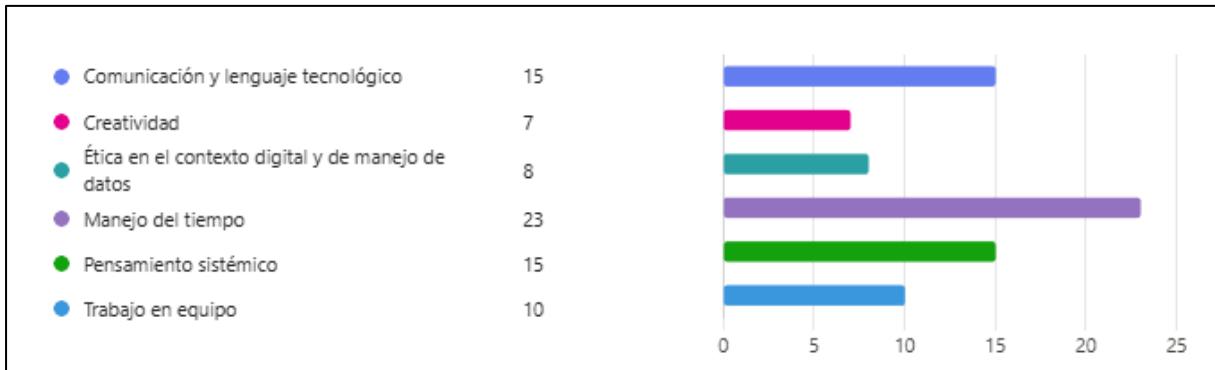
- Dimensión de Competencias del Hacer



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Automatización de procesos**, así como **Análisis de datos para territorios** y el **mejoramiento de la comunicación**



- **Dimensión de Competencias del Ser**

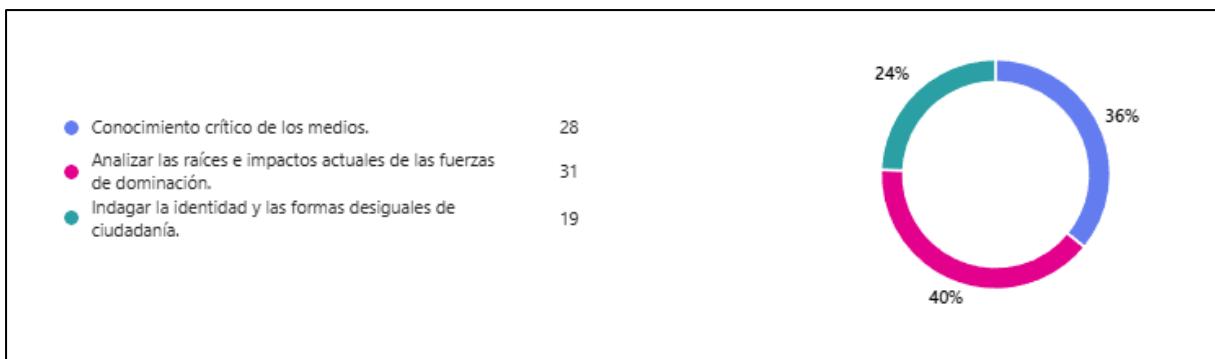


En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Manejo del Tiempo, Comunicación y lenguaje tecnológico, así como Pensamiento sistémico.**

Eje 4. Probidad y Ética de lo público

- **Capacidad Blanda Central - Pensamiento Crítico y Análisis**

En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.**

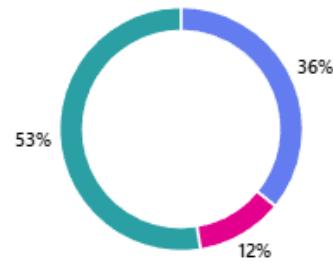


- **Capacidad Blanda Central – Empatía y Solidaridad**

En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.**



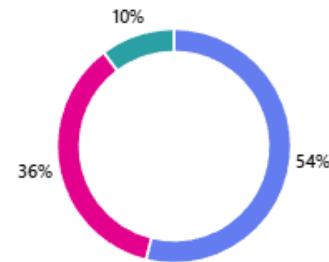
- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. 28
- Injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). 9
- Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. 41



- **Capacidad Blanda Central - Agencia Individual y de Coalición**

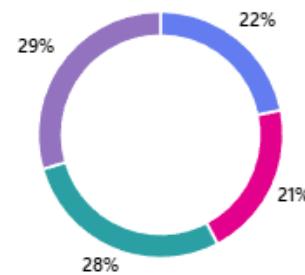
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.**

- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. 42
- Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de... 28
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor. 8



- **Capacidad Blanda Central – Compromiso Participativo y Democrático**

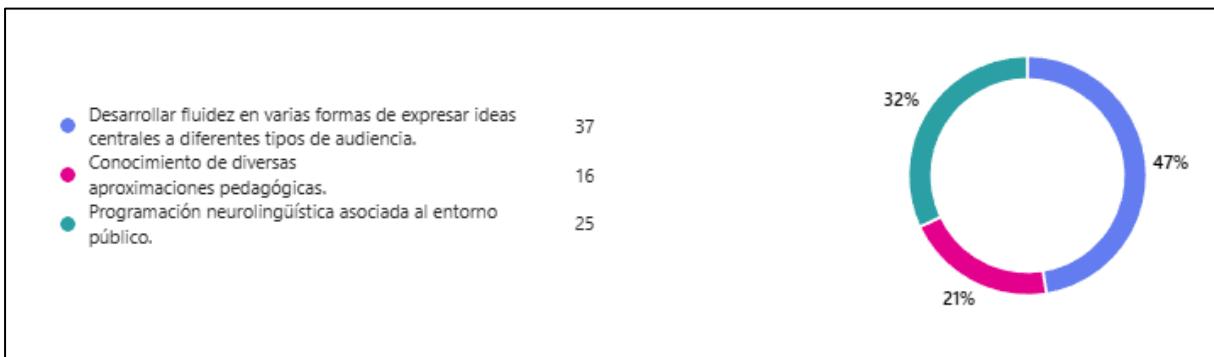
- Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias... 17
- Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. 16
- Los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. 22
- Código de integridad. 23



En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Código de Integridad.**

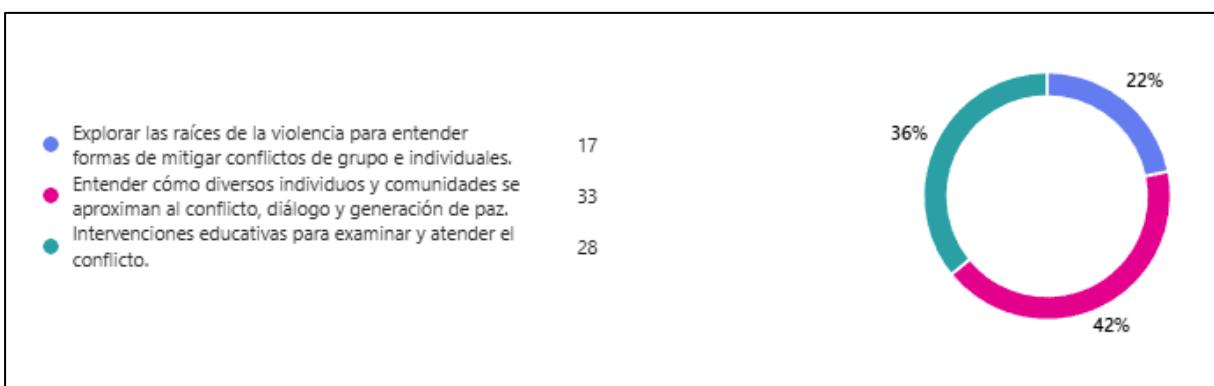


- **Capacidad Blanda Central – Estrategias de Comunicación y Educación**



En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia.**

- **Capacidad Blanda Central – Habilidades de Transformación del Conflicto**

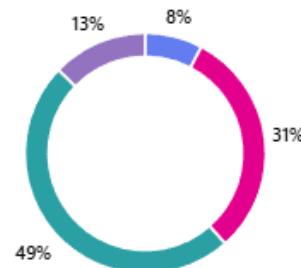


En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.**

- **Capacidad Blanda Central – Práctica Reflexiva Continua**



● Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia en relación con el...	6
● Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento...	24
● Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	38
● Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.	10



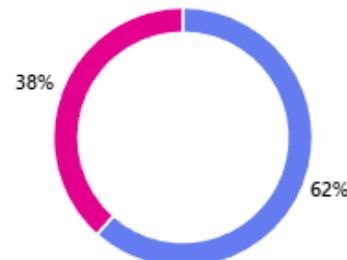
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: ***Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.***

- **Necesidades con relación al proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo**

A continuación, se presentan los resultados de los aspectos evaluados para el proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo:

Con relación a la cobertura del proceso de inducción frente a ***temas esenciales como políticas internas, seguridad, beneficios y procedimientos específicos del puesto***, se encuentra que el 62% considera que se cumplió, mientras que el 38% restante considera que no; lo cual indica que el proceso debe revisarse para garantizar la inclusión de dichos aspectos.

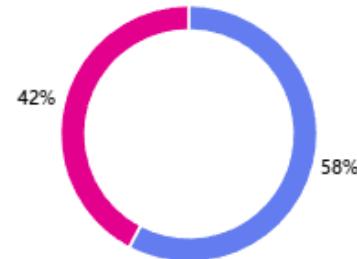
● Si	48
● No	30



Con relación al tiempo dedicado al proceso de inducción frente a ***suficiencia para entender la información proporcionada***, se encuentra que el 42% considera que no lo es, mientras que el 58% restante considera que sí; lo cual indica que el proceso debe revisarse para garantizar la inclusión de dichos aspectos.

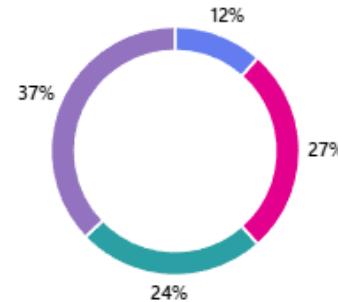


● Si	45
● No	33



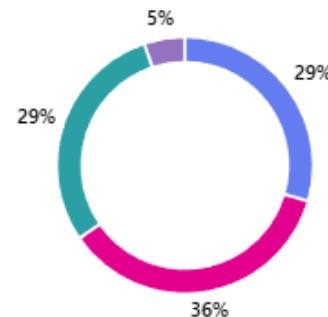
Con relación al tiempo de **adaptación a las tareas y responsabilidades del puesto**, se encuentra que al 37% le tomó más de 4 semanas este proceso, seguido de un 27% que indica entre 1 y 3 semanas; posteriormente un 24% que indica entre 3 y 4 semanas y finalmente un 12% que refiere haberlo logrado en 1 semana.

● 1 semana	9
● Entre 1 y 3 semanas	21
● Entre 3 y 4 semanas	19
● Más de 4 semanas	29



Con relación al **apoyo recibido por parte del jefe inmediato o compañeros durante el proceso de entrenamiento**, se encuentra que el 36% se sintió apoyado la mayoría de las veces, seguido de un 29% que indica haber sentido siempre apoyado y a veces y finalmente un 5% que refiere no haber sentido apoyado nunca.

● Sí, siempre	23
● Sí, la mayoría de las veces	28
● A veces	23
● No, nunca	4





Con relación al **acceso a todas las herramientas y documentación necesaria para desempeñar las actividades asignadas**, se encuentra que el 35% tuvo acceso la mayoría de las veces, seguido de un 32% que indica haberlo tenido en siempre posteriormente un 29% indica haber tenido acceso a veces y finalmente un 4% que refiere no haber recibido acceso nunca.



- **Aspectos para tener en cuenta en el fortalecimiento del proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.**

Dentro de los aspectos mencionados se resaltan los siguientes más relevantes: la definición de una agenda con tiempos específicos para cada proceso a abordar en la inducción, facilitar y garantizar la entrega de la información, así como del informe de gestión del servidor saliente, implementación del plan padrino para favorecer el acompañamiento entre pares, habilitar espacios interactivos con líderes de proceso para que no todo sea autoaprendizaje, introducción de temas relacionados con: el quehacer de las dependencias, beneficios y gestión del talento humano, modelo de operación y repositorios documentales de la Entidad.

Es importante mencionar que para complementar las actividades de formación se realizará la solicitud de necesidades colectivas por Dependencia a cada uno de los jefes inmediatos.

- **Necesidades evidenciadas a partir de las Evaluaciones de Desempeño.**

Teniendo en cuenta los resultados del proceso de evaluación de desempeño del periodo ordinario del año 2024 se puede concluir que:

Se mantienen las debilidades en cuanto al conocimiento del Sistema Propio para evaluación de desempeño, es importante capacitar a los funcionarios (EVALAUDOR-EVALUADO) en el deber y obligatoriedad del ejercicio de calificar los diferentes compromisos acordados del evaluador hacia su evaluado, resaltando que la responsabilidad es mutua, debido a que conllevan a una calificación y una medición de desempeño institucional con otras entidades. De igual forma, se resaltan algunas competencias a fortalecer teniendo en cuenta las calificaciones con porcentaje inferior a 100%.

- Gestión de incapacidades y conciliación
- Estructuración y Gestión de proyectos
- Riesgo psicosocial



- Inteligencia interpersonal y trabajo en equipo.
- Programación Anual de Caja, Estados Financieros, Presupuesto e indicadores
- Gestión del Conocimiento
- Gestión de PQRS
- Gestión Documental

Dichas competencias serán tenidas en cuenta dentro de la estructuración del PIC 2026.

6.2 Fase 2. CONSTRUCCIÓN DEL PIC – CONTENIDOS TEMÁTICOS

De acuerdo con los resultados a continuación se establecen las temáticas por eje y en orden de importancia y pertinencia conforme a los resultados arrojados en el diagnóstico:

Temática en orden de prioridad			
1.	Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos.	7.	Habilidades blandas: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, intervención psicosocial, Liderazgo, resolución de conflictos
2.	Gestión Pública a nivel nacional y territorial: Planeación, presupuesto y gestión de riesgos.	8.	Herramientas digitales y tecnológicas.
3.	Contratación Pública y Supervisión de Contratos	9.	Construcción y aplicación de indicadores.
4.	Analítica de Datos (Excel, Power BI y Tableros de Control).	10.	Jornadas de planeación y articulación de procesos sede central con regionales.
5.	Relacionamiento Comunitario	12.	Riesgo psicosocial: Gestión del estrés, salud mental e inteligencia emocional, Manejo del estrés, prevención acoso laboral, salud psicosocial
6.	Ofimática	13.	Identificación, gestión, prevención de los riesgos, peligros

Formación de Directivos Públicos

El PNFC establece que la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.



Formación Sindical

En cumplimiento de lo estipulado en el Acuerdo Sindical suscrito con SITRAMERART y el Sectorial, se ha definido que en el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) se integrará de manera transversal procesos de formación orientados al fortalecimiento de la actividad sindical. Este compromiso institucional busca incorporar contenidos sobre la protección de los derechos laborales y las dinámicas de la carrera administrativa, garantizando así que el talento humano cuente con herramientas sólidas para el ejercicio de sus derechos.

Bajo este lineamiento, se incluirán módulos enfocados en el proceso sindical, siempre bajo el estricto respeto a los principios de previsión y provisión presupuestal vigentes. Con el fin de asegurar la pertinencia y calidad de estos espacios, la Agencia adelantará la planificación y ejecución de dichas jornadas de manera conjunta con la organización sindical SINTRAMERART y demás agremiaciones representativas, fomentando un diálogo constructivo que permita la transferencia de conocimientos y experiencias.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación está compuesto por los siguientes programas:

7.1 Inducción

Los programas de inducción están dirigidos a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración en la estructura organizacional. La inducción se encuentra dispuesta en la plataforma virtual Moodle, la cual se encuentra de manera permanente con un curso de 30 horas, que se compone de 7 módulos, cuyo propósito es contar con un proceso de formación que consolide los conocimientos en los aspectos generales de la Gestión Pública y en la estructura funcional de la Entidad, desde su misionalidad, hasta los aspectos administrativos y de apoyo, para una mayor apropiación e integración al entorno institucional.

Todo lo anterior, ingresando al siguiente enlace <http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co> con el usuario y contraseña asignado.



De igual manera, la entidad ha diseñado en este campus un curso de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo con un contenido virtual de 8 horas, atendiendo la normatividad vigente con los contenidos necesarios para la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo.



COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Legislación en seguridad y salud en el trabajo

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

Como parte complementaria al curso virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo, también se llevarán a cabo actividades de formación con base en resultados de los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo, frente a los peligros y riesgos a los que están expuestos los funcionarios de la ART.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Servicio al ciudadano

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

Así mismo, con el propósito de fortalecer competencias en los servidores públicos de la ART para que estén bien informados, sobre cómo opera la entidad, y como atender los requerimientos de los ciudadanos y hacer efectivos sus derechos, fomentar la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública; buscando consolidar los procesos y procedimientos, así como los canales de comunicación correctos establecidos en la entidad como una vivencia cotidiana, aprehendida y apropiada, que minimice los contratiempos, reprocesos y malas prácticas para la función pública.

También, encontramos el curso de Asuntos Disciplinarios que busca proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, pero, sobre todo con apego a las normas y principios que rigen la función pública. Así mismo, brindar los conocimientos necesarios sobre el nuevo procedimiento disciplinario y su impacto en la administración pública.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Asuntos Disciplinarios

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

En el 2024, se incorporó el curso de Seguridad con énfasis en riesgo público y social orientado a explorar y aprender las mejores prácticas y medidas diseñadas por la ART para garantizar la seguridad y el bienestar en campo, mientras se desarrollan actividades en territorio.



Por último, la inducción institucional incluye el entrenamiento en el puesto de trabajo. Es básicamente donde se instruye al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. La actividad está a cargo de cada dependencia, y deberá ser realizada por el superior inmediato o a quien este designe, quien tendrá el papel de entrenador en el proceso, dando a conocer: las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo; las personas que hacen parte de la dependencia; las actividades a cargo del área; los procedimientos dentro de cada actividad y las diferentes herramientas que necesitará para el desempeño de sus funciones. Este proceso será actualizado para el año 2026, garantizando mejoras en el acompañamiento al servidor en su puesto de trabajo, bien sea por ingreso a través de concurso, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y/o en encargo.

7.2 Reinducción

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia de Renovación del Territorio - ART o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, justificando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de las metas institucionales. En atención a la evaluación realizada al proceso de inducción y a que se cumple el tiempo de los dos años, se definirán jornadas de reinducción para el primer semestre del año, garantizando la participación de las áreas y los procesos que han tenido actualización y que son de impacto al interior de la Entidad.

7.3 Fortalecimiento de habilidades blandas

La ART conforme a sus metas institucionales, busca fortalecer habilidades blandas tanto en directivos como en sus servidores, para ello, en el campus virtual ha diseñado los siguientes cursos:



Diplomado
Coaching y habilidades blandas
en el marco de la gestión pública

Agencia de Renovación del Territorio - ART

Habilidades blandas
Orientación al logro
Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

Habilidades blandas
Relaciones Interpersonales
Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

El diplomado de coaching y habilidades blandas está dirigido a líderes de la Agencia de Renovación del Territorio, busca desarrollar habilidades para la gestión de sus equipos de trabajo, potencializar competencias como creatividad y responsabilidad, brindar herramientas para reducir los niveles de estrés laboral y para gestionar adecuadamente las actividades del quehacer diario.

El curso de Orientación al logro aborda aspectos fundamentales para administrar el tiempo y alcanzar resultados; brindando herramientas de autoevaluación y autogestión. El curso de Relaciones interpersonales aporta elementos y estrategias para la construcción de un buen ambiente laboral y a través de estas, cómo generar bienestar a las personas y aportar al logro de los objetivos.

7.4 Actividades de formación

Son las que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con miras a fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, así como el cumplimiento de los objetivos propuestos. Las actividades de formación se realizarán teniendo en cuenta la priorización establecida en la consolidación del presente Plan Institucional de Capacitación en articulación con Entidades Estatales, Universidades y por Plan Anual de Adquisiciones.



El cronograma del PIC 2026, será un anexo a este documento, en el cuál podrán evidenciarse las actividades, contenidos, metodologías y públicos objetivos. Las inscripciones a estas actividades se gestionarán por el Grupo de Talento Humano, para el seguimiento y control respectivo.

7.5 Apoyo Interinstitucional

Para llevar a cabo las actividades de formación y capacitación se cuenta con el apoyo de los profesionales de las diferentes dependencias de la Entidad, aportando transferencia de conocimiento según su experticia, así como la articulación con entidades públicas que ofrecen oferta de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación Departamento (DNP), Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (MINTIC), la Universidad Nacional de Colombia, Entidades del Distrito Capital, Universidad Internacional de la Rioja, Universidad de América, etc.

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Una vez se aprobado el Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realizará la divulgación, las gestiones de contratación necesarias para su ejecución, así como las respectivas con las Entidades que apoyan el plan con su oferta. Se definirá un cronograma de actividades para su ejecución y seguimiento, el cual se controlará y evaluará permanentemente.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán aplicando y analizando los indicadores seleccionados, definidos así:

Tipo de indicador	Indicador	Fórmula	Frecuencia
Eficacia	Porcentaje de avance en la ejecución del PIC	(# de actividades de capacitación realizadas/# de actividades de capacitación programadas) *100	Mensual
Calidad	Nivel de Satisfacción	Encuesta electrónica o física al finalizar cada actividad	Anual
Impacto	Evaluación pre y post (Antes Después)	Esta evaluación mide el cambio en el tiempo tomando en cuenta el estado inicial del grupo. Es decir, mide el impacto como la diferencia entre la situación anterior y la situación posterior a una intervención.	Se realizará en actividades contratadas.
Eficiencia	Recursos utilizados	(Recursos ejecutados/Recursos asignados) *100	Trimestral



Tipo de indicador	Indicador	Fórmula	Frecuencia
Efectividad	Aplicabilidad del aprendizaje	Esta evaluación contiene una rúbrica que permite que cada servidor valide bajo unos criterios la pertinencia y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el Plan de Capacitación.	Anual. Se aplicará en el último trimestre del año a quienes hayan participado en 3 o más cursos.

10. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación ART, se dará a conocer a través del correo institucional, así como la respectiva publicación en la intranet, página web de la ART y el repositorio documental Mercurio.

11. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha de Elaboración (DD/MM/AAAA)	Razón de la actualización
1	20-01-2026	Actualización PIC para el año 2026