



Igualdad



**Plan Institucional de
Capacitación**

Vigencia 2025

Francia Elena Márquez Mina

Ministra de Igualdad y Equidad

Claudia Jineth Álvarez Benítez

Secretaria General

Constanza Pardo García

Subdirectora de Talento Humano

Edna Johana Tamayo Hurtado

Secretaría General

Sandra Marcela Ramírez Camargo

Subdirección de Talento Humano

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| I. Marco Normativo | 3 |
| II. Marco Estratégico | 5 |
| III. Contexto General | 6 |
| 1. Principio de la Capacitación | 6 |
| 2. Aprendizaje Organizacional | 7 |
| 3. Variables de la capacitación | 8 |
| 4. Ejes temáticos del PNFC 2023 -2030 | 9 |
| IV. Beneficiarios | 11 |
| V. Objetivos del Plan | 11 |
| Objetivo General | 11 |
| Objetivos Específicos | 11 |
| VI. Fuentes de información para la formulación del plan | 12 |
| 1. Caracterización del talento humano | 12 |
| 2. Diagnóstico de necesidades de capacitación. | 15 |
| 3. Necesidades identificadas en el marco de la prevención, evaluación y seguimiento que realiza la Oficina de Control Interno | 22 |
| 5. Necesidades de capacitación en el marco del Sistema Integrado de Gestión | 23 |
| 6. Resultados del PIC vigencia 2024. | 24 |
| VII. Plan Institucional de Capacitación | 25 |
| 1. Líneas definidas en el Plan Institucional de Capacitación | 25 |
| 2. Gestión del Conocimiento y la Innovación | 27 |
| 3. Programa de Inducción y Reinducción. | 28 |

| | | |
|----|-------------------------------|----|
| 4. | Programa de Bilingüismo. | 29 |
| 5. | Financiación del Plan..... | 29 |
| 6. | Seguimiento del Plan | 30 |
| | Bibliografía | 32 |

Introducción

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

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

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

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

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.¹

¹ [Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.](#)

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

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

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

I. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación, se fundamenta principalmente en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, “De la función pública”, título V, capítulo 2 / artículo 53°
- **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”.
- **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”.
- **Ley 1474 de 2011** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- **Ley 1952 de 2019**, modificada por la Ley 2094 de 2021 “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”.
- **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”.
- **Ley 2016 de 2020** “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 2294 de 2023** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- **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”.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 1499 de 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

- **Decreto 612 de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **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".
- **Decreto 0199 de 2024** "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".
- **Directiva Presidencial 13 de 2024** "Directrices generales para la construcción del Plan de Austeridad del Gasto para la vigencia fiscal 2025".
- **Directiva Presidencial 01 de 2023** "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública".
- **Circular conjunta 001-2023** expedida por la Vicepresidencia de la República y Función Pública "Medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública".
- **Circular No. 100.04 – 2018** expedida por Función Pública. "Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG".
- **Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación**, expedida por la Escuela Superior de Administración Pública y Función Pública.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030** expedida por Función Pública.

II. Marco Estratégico²

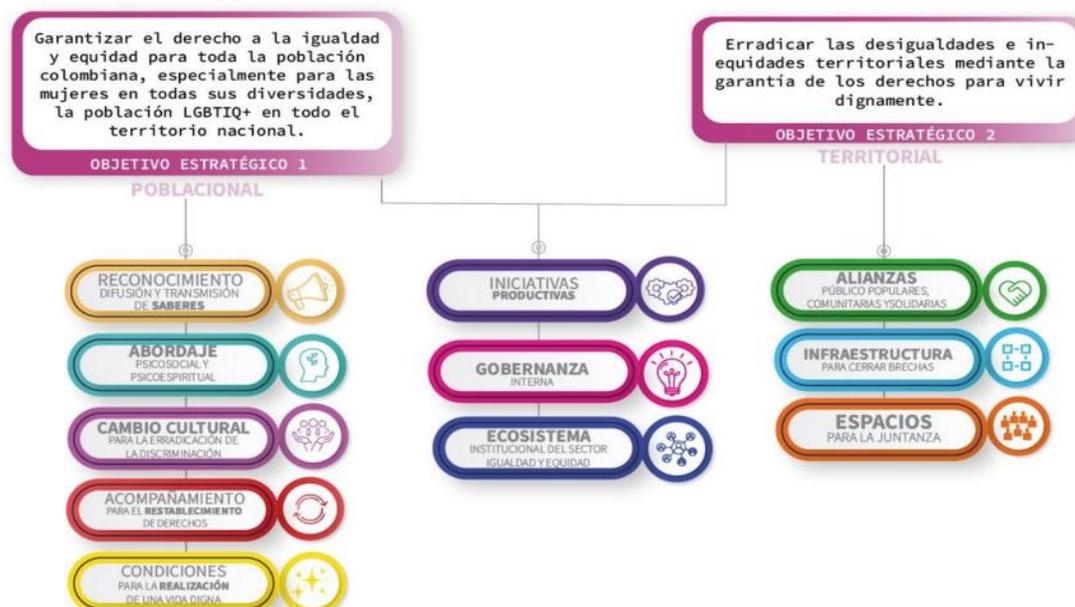
El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión, formular, implementar, coordinar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos para avanzar en la garantía del derecho a la igualdad y la equidad para todos los colombianos, especialmente de los sujetos de especial protección constitucional, con enfoque de derechos, de género, diferencial, étnico -antirracista, interseccional y territorial.

Partiendo de la definición de la Misión del Ministerio, se realizó un trabajo de cocreación en jornadas de trabajo internas a través de las cuales se construyó la siguiente apuesta institucional de largo plazo:

El Ministerio de Igualdad y Equidad en servicio al Pueblo, se enraíza en la historia de Colombia como un hito permanente en la garantía de derechos que, de manera constante y concreta, cambia la realidad material de los sectores sociales, poblaciones, Pueblos y territorios históricamente excluidos, construyendo una sociedad donde la igualdad y la equidad son una realidad tangible, y donde cada persona, comunidad y Pueblo pueda vivir plenamente y en dignidad.

A partir de la plataforma estratégica definida previamente, se proponen dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Articulación de las estrategias transformadoras con los objetivos estratégicos.



Fuente: Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad.

² Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf

El Plan Institucional de Capacitación estará alineado a las estrategias transformadoras, así:

CAMBIO CULTURAL PARA LA ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN, *las acciones incluirán la transformación de comportamientos violentos, la intervención en patrones socio-culturales, la desnaturalización de estereotipos y prejuicios, el acceso a la información y el cambio de narrativas.*

ABORDAJE PSICOSOCIAL, PSICOESPIRITUAL Y BIEN-ESTAR, *las acciones de esta estrategia están orientadas a brindar acompañamiento psicosocial y psicoespiritual, y a promover el bienestar de personas y colectivos que experimentan procesos de fractura, ruptura e inexistencia de vínculos afectivos y de confianza, tanto a nivel individual como colectivo.*

RECONOCIMIENTO, DIFUSIÓN Y TRANSMISIÓN DE SABERES, *esta estrategia transformadora se concreta en acciones tendientes a incrementar el reconocimiento social de las prácticas y saberes presentes en las poblaciones sujetas de especial protección. Esto se logra a través de la recuperación, sostenimiento y fortalecimiento de las condiciones, elementos, valores y relaciones necesarias para su recreación y trasmisión, contribuyendo así al mantenimiento de la diversidad y pluralidad cultural de la nación.*

GOBERNANZA INTERNA, *esta estrategia abarca todas las acciones que materializan la incorporación de las estrategias transformadoras y los enfoques del Ministerio de Igualdad y Equidad en la operación de su estructura interna.*

III. Contexto General

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.³

1. Principio de la Capacitación

La capacitación en el Ministerio de Igualdad y Equidad deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

³ [Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.](#)

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Función Pública.

2. Aprendizaje Organizacional

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional (ver ilustración 2). Este esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

Ilustración 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



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

3. Variables de la capacitación

Este plan se implementa para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor, en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado: la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional.

Los valores del servidor público: Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público cuyos lineamiento emitió el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

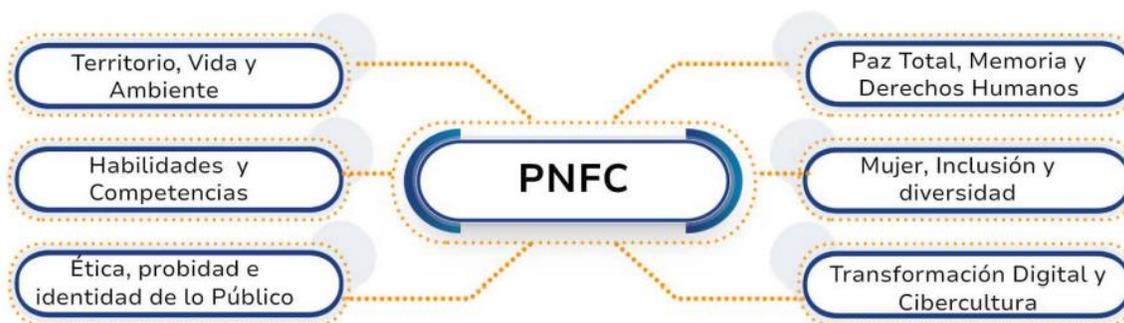
De acuerdo con lo anterior, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Escuela de Alto Gobierno 43 Pública, se expidió la Ley 2016 de 2020, en el cual se tienen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

4. Ejes temáticos del PNFC 2023 -2030

Este Plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia, bajo parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos priorizados.

Ilustración 3. Ejes temáticos priorizados.



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

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

El objetivo es contar con un proceso de formación e información a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Las y los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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

IV. Beneficiarios

Las y Los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. 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, y pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía

V. Objetivos del Plan

Objetivo General

Desarrollar o fortalecer las competencias, habilidades o destrezas de nuestras servidoras y servidores públicos, mediante la generación y transferencia de conocimiento, la transformación cultural y la adopción de los enfoques que orientan la actuación y el cumplimiento de las competencias del sector Igualdad y Equidad, para alcanzar los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.
- Promover una cultura organizacional de aprendizaje donde la entidad y las personas estén orientadas a la solución de problemas de una manera rápida y efectiva.
- Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

VI. Fuentes de información para la formulación del plan

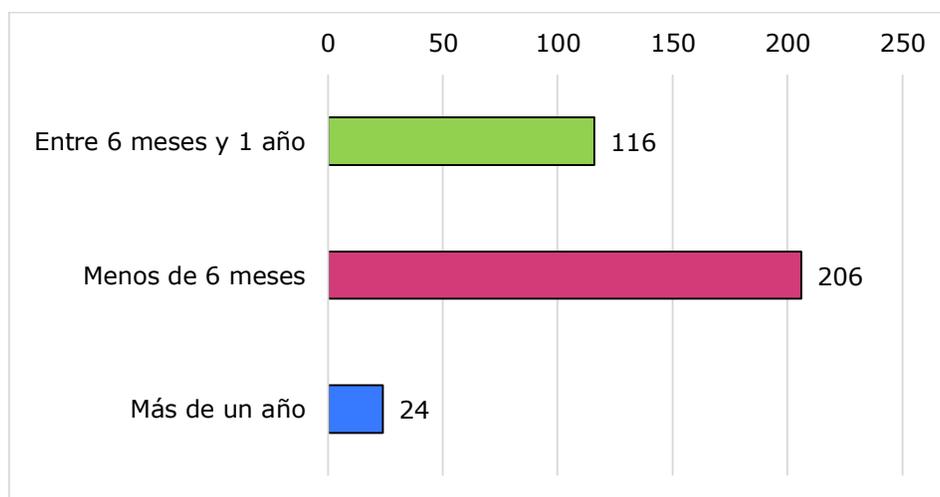
1. Caracterización del talento humano

Con el objetivo de recabar información clave para el diseño de los planes, programas y estrategias del Talento Humano dirigidos a los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, la Subdirección de Talento Humano lideró la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico. Esta iniciativa busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de acciones alineadas con las necesidades y características del personal. A continuación, se presentan los principales resultados:

a. Tiempo de vinculación en la entidad

La distribución del personal según el tiempo de vinculación con el Ministerio muestra que el 59% de los servidores y servidoras tiene menos de 6 meses de antigüedad, lo que corresponde a 206 personas. El 34% lleva entre 6 meses y 1 año, sumando 116 servidores y servidoras, mientras que el 7% tiene más de un año de vinculación, lo que representa a 24 personas.

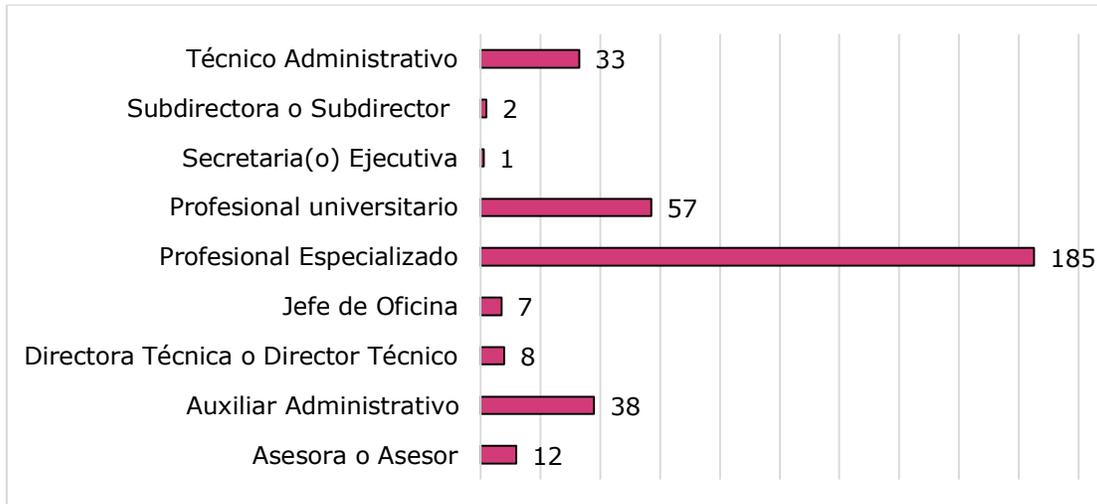
Ilustración 4. Tiempo de vinculación a la entidad



Fuente: Subdirección de Talento Humano

b. Cargo en el Ministerio

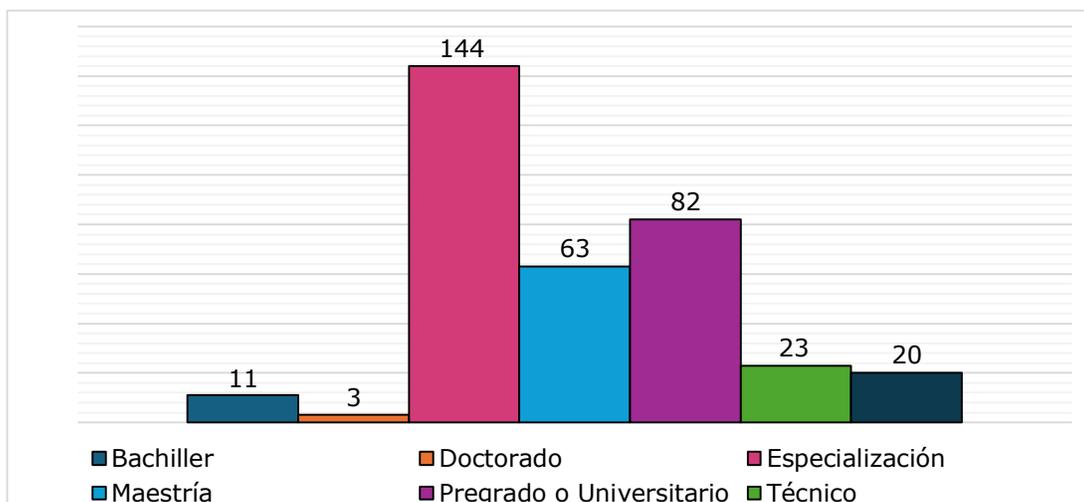
De acuerdo con los resultados de la encuesta, se tiene la siguiente distribución por cargo dentro del Ministerio:

Ilustración 5. Distribución de los y las servidoras por cargo

Fuente: Subdirección de Talento Humano

c. Nivel académico

En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se evidencia que, el 42% del personal encuestado, es decir, 144 personas, ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 18% posee una maestría, lo que corresponde a 63 servidores y servidoras, mientras que un 24% tiene estudios de pregrado o universitarios, sumando 82 personas. Además, un 7% tiene estudios de doctorado (3 personas), y un 7% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos, con 23 y 20 personas, respectivamente. Solo un 3% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 11 servidores y servidoras. Lo anterior se detalla en la siguiente ilustración:

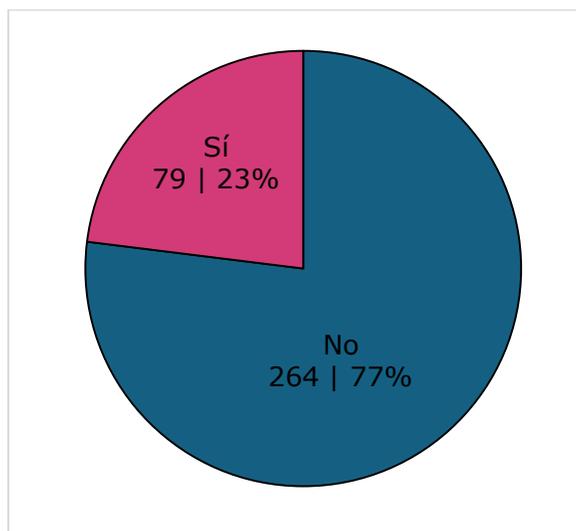
Ilustración 6. Distribución por nivel de estudios

Fuente: Subdirección de Talento Humano

d. Dominio de un segundo idioma

Como parte de la encuesta, se le indago a los y las servidoras de la entidad si dominan un segundo idioma, obteniendo el siguiente resultado:

Ilustración 7. Dominio de un segundo idioma



Fuente: Subdirección de Talento Humano

Al analizar el dominio de una segunda lengua entre los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, se observa que, de un total de 343 respuestas, el 77% (264 personas) no tiene dominio de un segundo idioma. En cuanto a aquellos que sí, los niveles varían: el 23% (79 personas) tiene algún conocimiento de otro idioma. De este grupo, una parte significativa tiene un nivel intermedio de inglés (más del 50%), mientras que otros tienen niveles más básicos en inglés, francés y portugués. Además, algunos servidores y servidoras reportan conocimientos avanzados o intermedios en otros idiomas, como inglés, francés, portugués, italiano, y hasta lengua de señas colombiana, coreano y alemán.

En ese mismo sentido, el 90% de los servidores y servidoras del Ministerio encuestados, es decir, 309 personas, mostró interés en inscribirse en un programa para fortalecer sus competencias lingüísticas, mientras que solo el 10% (34 personas) no estaría interesado. Esto refleja una alta disposición del personal para mejorar sus habilidades en un segundo idioma.

e. Identidad étnica

En lo que respecta al autorreconocimiento étnico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se muestra una notable diversidad en las identidades de los y las trabajadoras. Una parte significativa del personal se identifica como Afrodescendiente, con un 40% aproximadamente (por ejemplo,

"Afrocolombiano", "Afrodescendiente", "Afrolatina"). Además, alrededor del 20% del personal se reconoce como mestizo o blanco, con categorías como "Mestiza", "Blanca" o "Criolla". También hay un 5% que se identifica con pueblos indígenas, como "Indígena", "Wayuu" o "Raizal". Sin embargo, un 15% de los servidores y servidoras no tiene un auto reconocimiento étnico definido, prefiere no responder o marca categorías como "Ninguna", "No me identifico" o "No lo sé".

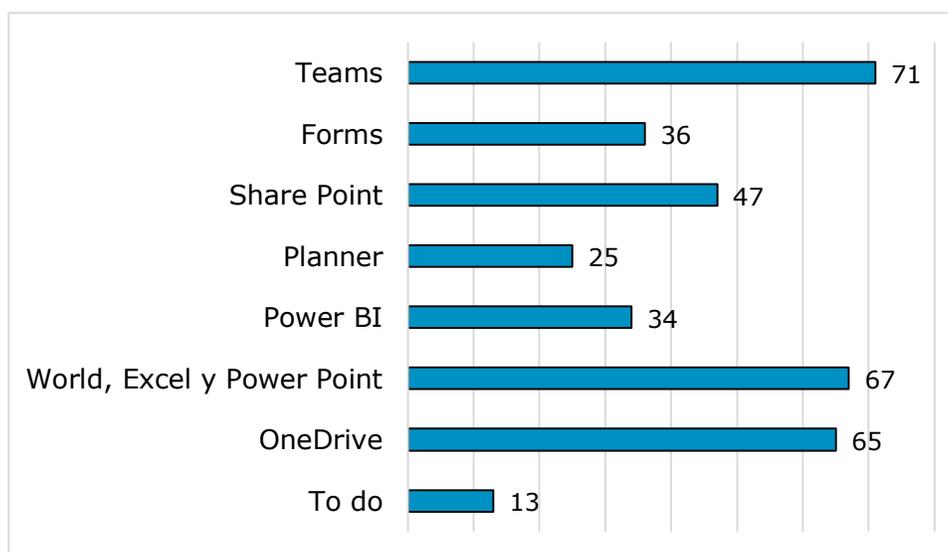
f. Discapacidad

El análisis de la información sobre discapacidad entre los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad muestra que un 99% del personal (342 personas) no reporta tener alguna discapacidad, mientras que solo un 1% (4 personas) indica tener algún tipo de discapacidad.

g. Conocimiento y capacitación

En cuanto al uso de herramientas ofimáticas, los servidores y servidoras públicas indicaron tener conocimiento de las siguientes herramientas:

Ilustración 8. Conocimiento herramientas ofimáticas



Fuente: Subdirección de Talento Humano

Por su parte, en cuanto al uso y funcionalidad del aplicativo KACTUS, dos terceras partes (233) servidores y servidoras manifiestan conocer el sistema, mientras que 133 personas informan que no conocen su funcionalidad.

2. Diagnóstico de necesidades de capacitación.

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

Con respecto al **Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1. Eje Paz total, memoria y derechos humanos

| Temática | Frecuencia |
|--|------------|
| Historia social, política y económica del conflicto armado | 104 |
| Evaluación de políticas públicas | 87 |
| Reparación a las víctimas | 84 |
| Construcción de indicadores | 67 |
| Justicia transicional | 54 |
| Participación ciudadana | 51 |
| Promoción y protección de los derechos humanos | 47 |
| Acceso a la justicia | 44 |
| Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas | 35 |
| Lenguaje concordante y no discriminación | 31 |
| Comunicación interpersonal | 30 |
| Acuerdo nacional 2016 y marco normativo para la paz | 30 |
| Reforma institucional para la paz | 25 |
| Desarme, desmovilización y reintegración | 25 |
| Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio | 22 |
| Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública | 21 |
| Construcción de redes | 21 |
| Rendición de cuentas de los acuerdos de paz | 15 |
| Análisis de impacto normativo sobre paz | 10 |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Es importante aclarar que en la encuesta los y las servidoras podían seleccionar más de una temática.

Los resultados de la encuesta muestran que los servidores y servidoras consideran prioritarias las temáticas relacionadas con la comprensión histórica y política del conflicto armado, así como con la reparación de las víctimas. Temas como "Historia social, política y económica del conflicto armado" y "Evaluación de políticas públicas" lideran las preferencias, lo que sugiere un interés en profundizar en los aspectos fundamentales del conflicto y las políticas de reconciliación.

Por otro lado, también hay un notable interés por temas prácticos vinculados a la implementación de la paz, como "Justicia transicional" y "Participación ciudadana". Sin embargo, temas con menor frecuencia, como "Análisis de impacto normativo sobre paz" y "Rendición de cuentas de los acuerdos de paz", fueron menos seleccionados, indicando que los servidores prefieren formarse en áreas más directamente aplicables a la acción y el cambio social.

En cuanto al **Eje 2: Territorio, vida y ambiente**, la encuesta arrojó los siguientes resultados, en cuanto a las temáticas más relevantes para los servidores y servidoras del MinIgualdad:

Ilustración 9. Conocimiento herramientas ofimáticas



Fuente: Subdirección de Talento Humano

Para este eje, las temáticas de mayor interés para los servidores y servidoras del MinIgualdad están centradas en la gestión territorial y las políticas públicas. Destaca la alta frecuencia de la temática "Políticas públicas en la gestión socio-territorial" (116), seguida por "Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales" (69), lo que evidencia un interés por fortalecer las bases para una gestión más efectiva del territorio. También resalta el interés por la "Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial" (58), lo cual refleja una preocupación por integrar estos valores en las políticas locales.

Por otro lado, las temáticas relacionadas con el cambio climático y el ambiente, como "Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía" (60) y "Energías limpias y conflictos socioambientales" (56), tienen una presencia importante, aunque menor en comparación con las anteriores.

En cuanto al **Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad**, los resultados de la encuesta revelan que las temáticas más relevantes para los servidores y servidoras del MinIgualdad están fuertemente centradas en la justicia de género y la erradicación de violencias y discriminaciones. La temática más seleccionada fue "Justicia de género, étnica y racial" (157), le siguen otras temáticas clave como "Violencias basadas en género" (86) y "Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas" (61).

A su vez, se observa un interés significativo por los aspectos relacionados con la planificación y evaluación de políticas públicas inclusivas, con una fuerte presencia de las temáticas "Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos" (58) y "Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial" (50). Además, se destacó un interés por temas prácticos como "Planificación de proyectos con perspectiva de género" (52) y "Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones" (46), lo que indica la relevancia de contar con herramientas concretas para la implementación efectiva de políticas y programas inclusivos. A continuación, se presentan las temáticas y sus respectivas frecuencias, según los resultados obtenidos:

Tabla 2. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

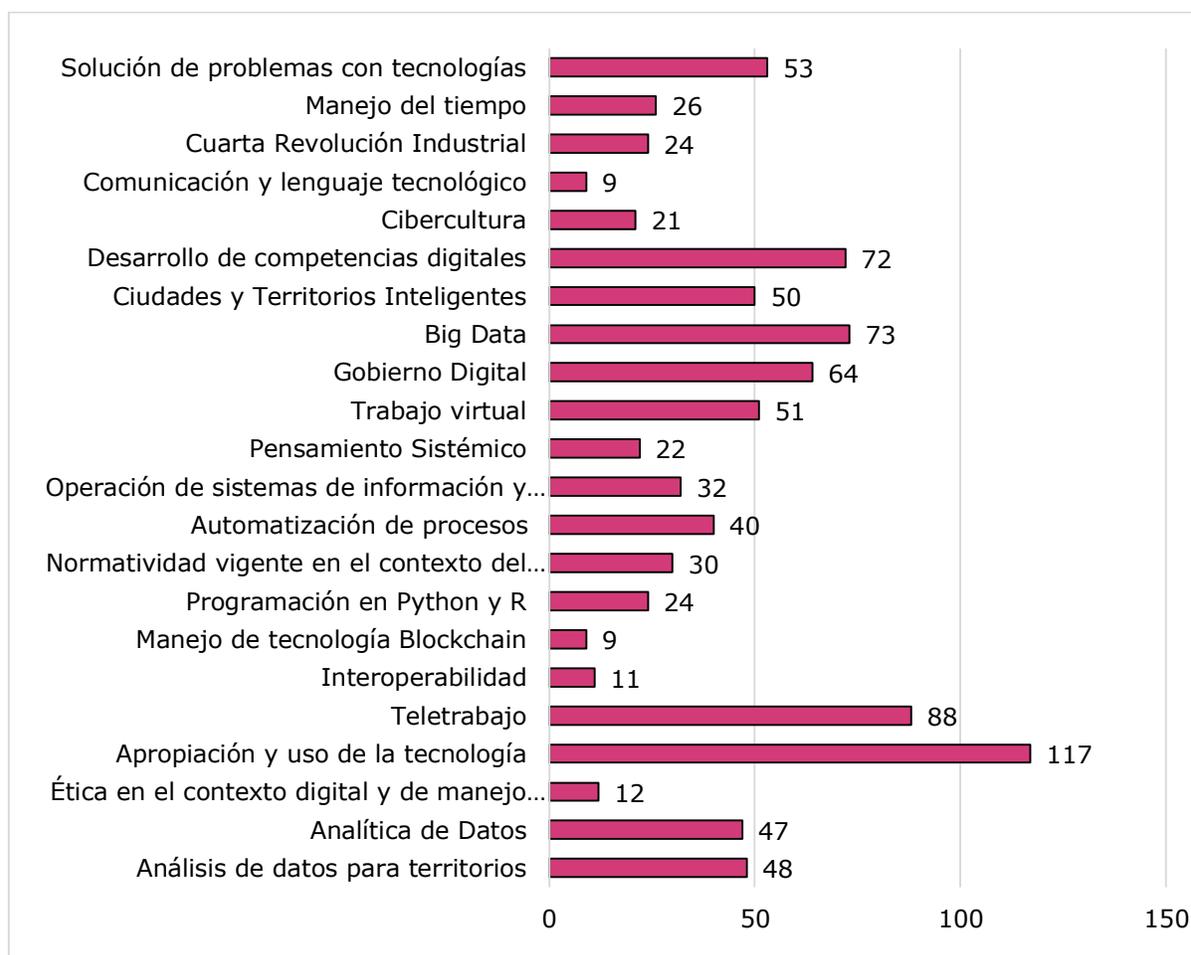
| Temática | Frecuencia |
|---|------------|
| Justicia de género, étnica y racial | 157 |
| Violencias basadas en género | 86 |
| Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas | 61 |
| Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos | 58 |
| Planificación de proyectos con perspectiva de género | 52 |
| Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial | 50 |
| Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones | 46 |
| Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política | 44 |
| Decolonialidad y epistemologías | 42 |
| Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes | 37 |
| Respeto por la diversidad | 36 |
| Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad | 33 |
| Conciencia de las desigualdades | 33 |
| Tolerancia cero a la violencia de género | 31 |
| Generar estadísticas con enfoque de género | 30 |

| Temática | Frecuencia |
|---|------------|
| Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario | 24 |
| Merito e inclusión y diversidad | 22 |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

En lo relativo al **Eje 4: transformación digital y cibercultura**, la siguiente gráfica muestra la preferencia de los encuestados:

Ilustración 10. Eje 4: Transformación digital y cibercultura



Fuente: Subdirección de Talento Humano

En el Eje 4, los servidores y servidoras mostraron un alto interés en temáticas relacionadas con la apropiación y uso de la tecnología, destacando "Apropiación y uso de la tecnología" (117) y "Teletrabajo" (88). También se observó un interés significativo en el "Gobierno Digital" (64) y el "Desarrollo de competencias digitales" (72), lo que sugiere un enfoque hacia la adquisición de habilidades tecnológicas. Temáticas relacionadas con el análisis de datos y la solución de problemas con tecnología, como "Big Data" (73) y "Análisis de datos para territorios" (48), también fueron populares.

Por otro lado, algunas temáticas más técnicas, como "Manejo de tecnología Blockchain" (9) e "Interoperabilidad" (11), tuvieron una menor prioridad entre los encuestados.

Por su parte, para el **Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público**, se tienen los siguientes resultados:

Tabla 3. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

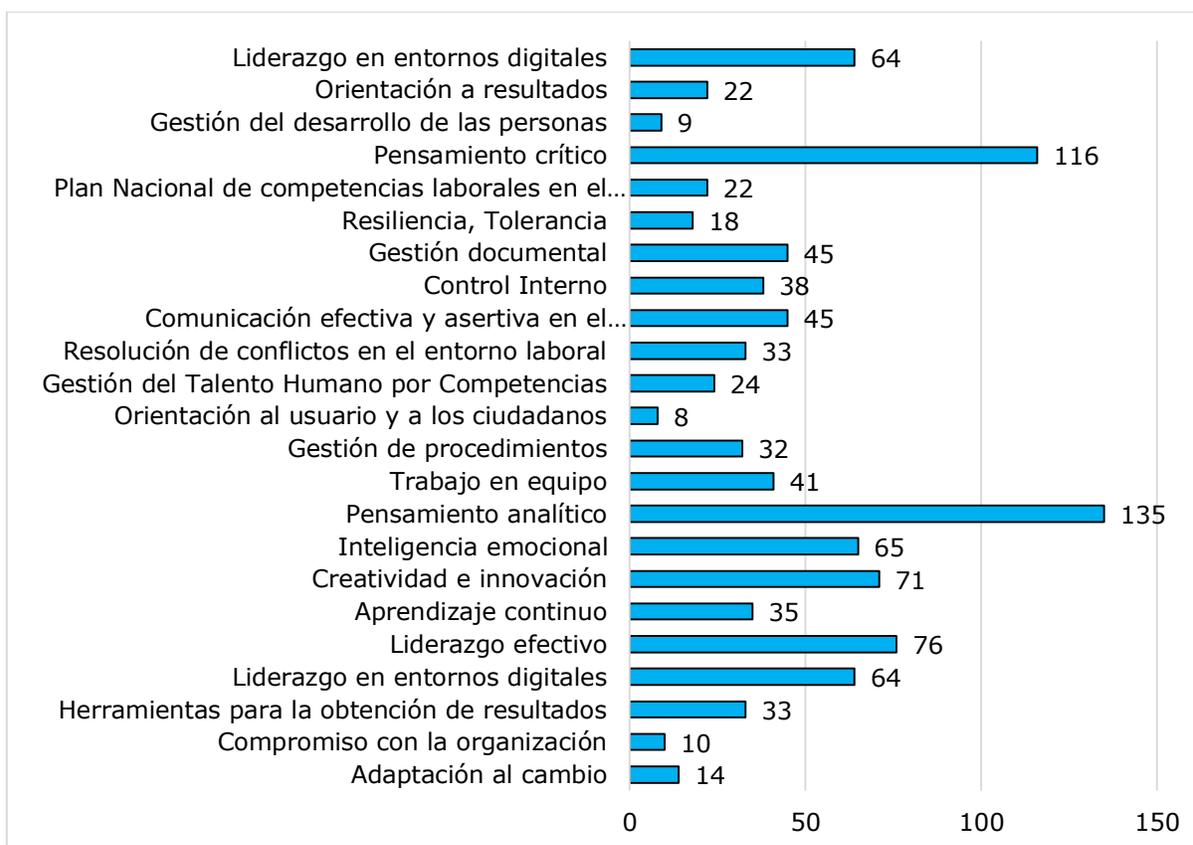
| Temática | Frecuencia |
|--|------------|
| Principios de la Función Pública | 123 |
| Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) | 105 |
| Programación neurolingüística asociada al entorno público | 103 |
| Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados | 94 |
| Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. | 88 |
| Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental | 88 |
| Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas | 82 |
| Impactos psicológicos y emocionales de la violencia | 65 |
| Gobierno abierto | 63 |
| Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) | 42 |
| Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) | 39 |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Para el Eje 5, se observó que los servidores y servidoras tienen un alto interés en formarse en los principios fundamentales que rigen la función pública, como lo demuestra el enfoque en "Principios de la Función Pública" (123) y la capacidad para comunicarse efectivamente con diversas audiencias (105). Esto refleja una clara preocupación por fortalecer las bases éticas y la capacidad comunicativa dentro del contexto laboral.

Asimismo, temas relacionados con la gestión pública como "Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados" (94) y "Gobierno abierto" (63) indican que los encuestados buscan mejorar sus competencias en la gestión eficiente de recursos y en la implementación de prácticas transparentes.

Finalmente, en el **Eje 6: Habilidades y competencias** se destacan las siguientes temáticas:

Ilustración 11. Eje 6: Habilidades y competencias

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Para este eje se evidenció un fuerte interés en fortalecer las capacidades relacionadas con el pensamiento crítico (116) y pensamiento analítico (135), lo que refleja una orientación hacia el desarrollo de habilidades cognitivas esenciales para la toma de decisiones y la resolución de problemas. Además, temas vinculados al liderazgo efectivo (76) y la inteligencia emocional (65) también destacaron como áreas de interés para el personal, lo que sugiere un enfoque integral para el desarrollo de competencias tanto técnicas como emocionales.

Adicionalmente, en la encuesta se le solicitó a los y las servidoras identificar otras temáticas relevantes que deberían ser consideradas en las prioridades de capacitación, diferentes a las ya seleccionadas. A partir de los resultados, se construyó la siguiente nube de palabras:

prioridades que desde la formación son requeridas para fortalecer y nivelar las competencias de las personas en la OCI:

- ❖ Formación en "Internal Audit Practitioner CIA Part 1": Este programa se orienta a proporcionar una sólida comprensión de las Normas Globales de Auditoría, busca que el equipo adquiera una base común de conocimientos y mejores prácticas.
- ❖ Técnicas de auditoría: Con el mayor número de menciones en la encuesta, este tema es clave para actualizar y mejorar las metodologías aplicadas en los procesos de auditoría, lo que impacta directamente en la eficacia y profundidad de los análisis realizados.
- ❖ Uso de herramientas tecnológicas para auditoría: La integración de herramientas digitales en los procesos de auditoría es una necesidad identificada por el equipo, facilita la eficiencia y precisión en la ejecución de las actividades auditoras.
- ❖ Auditoría de sistemas de información: Este tema busca reforzar las capacidades en la evaluación de controles tecnológicos.
- ❖ Redacción efectiva de informes de auditoría: Mejorar las habilidades de comunicación escrita es fundamental para garantizar que los hallazgos, observaciones y recomendaciones sean claros, precisos y alineados con los objetivos estratégicos.
- ❖ Evaluación de control interno basado en COSO: Este enfoque se centra en proporcionar herramientas y conocimientos para evaluar y fortalecer los sistemas de control interno, en línea con el modelo COSO.
- ❖ Cómo realizar auditorías continuas: Representan una evolución en las prácticas de auditoría. Los equipos de auditoría deben adaptarse a las necesidades del entorno empresarial dinámico y con tecnologías avanzadas. La utilización de tecnologías aplicadas a la gestión de auditoría no solamente contribuye a lograr una efectiva administración de riesgos y a una mejora sustancial en los controles internos, sino que ahorra y maximiza recursos de la Entidad.

5. Necesidades de capacitación en el marco del Sistema Integrado de Gestión

Mediante Resolución 1022 de 2024 el Ministerio de Igualdad y Equidad adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y crea el Sistema Integrado de Gestión, para mejorar el desempeño institucional de la entidad. En este sentido, resulta necesario tener como fuente de información para el plan las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores, para la implementación del modelo y el sistema en la entidad.

La Oficina Asesora de Planeación identificó las temáticas relacionadas a continuación.

- Sistema Integrado de Gestión Institucional
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Política de Administración de Riesgos
- Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información
- Subsistema de Gestión Ambiental
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Manejo de Excel
- Auditoría Interna
- Política de Información Estadística
- Elaboración de indicadores
- Formulación de proyectos

6. Resultados del PIC vigencia 2024.

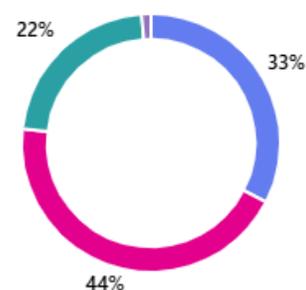
El Plan Institucional de Capacitación 2023 fue aprobado y se programó el desarrollo de 39 actividades de capacitación para lo cual se cerró vigencia con un total de 39 actividades de capacitación correspondientes a un 100% de ejecución, como se muestra a continuación:

En los procesos de capacitación desarrollados en la vigencia 2024, se les aplicó encuesta, con los siguientes resultados.

¿Te sientes más capacitado/a para aplicar lo aprendido en tu trabajo diario después de esta capacitación? (0 punto)

22 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

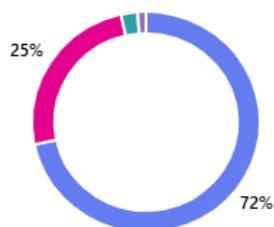
| | |
|--------------------------|------|
| ● - A) Muy capacitado/a | 28 |
| ● - B) Capacitado/a | 38 |
| ● - C) Neutral | 19 ✓ |
| ● - D) Poco capacitado/a | 1 |
| ● - E) Nada capacitado/a | 0 |



1. 1. ¿Cómo calificarías el contenido de la capacitación ? (0 punto)

25 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

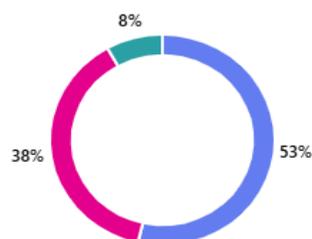
| | |
|-----------------------|------|
| ● - A) Muy relevante | 61 |
| ● - B) Relevante | 21 ✓ |
| ● - C) Neutral | 2 |
| ● - D) Poco relevante | 1 |
| ● - E) Nada relevante | 0 |



3. ¿Qué tan claro y comprensible fue el enfoque del facilitador/a durante la capacitación? (0 punto)

38 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

| | |
|-------------------|------|
| ● - A) Muy claro | 46 |
| ● - B) Claro | 33 ✓ |
| ● - C) Neutral | 7 |
| ● - D) Poco claro | 0 |
| ● - E) Nada claro | 0 |



VII. Plan Institucional de Capacitación

1. Líneas definidas en el Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación, para la presente vigencia se priorizan las líneas relacionadas a continuación:

Tabla 4. Líneas de capacitación priorizadas

| LÍNEAS POR EJE TEMÁTICO |
|---|
| EJE 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: |
| SABER - SABER |
| Historia social, política y económica del conflicto armado. |
| Justicia transicional. |
| SABER - HACER |
| Evaluación de políticas públicas. |
| Construcción de indicadores. |
| SABER - SER. |

| |
|--|
| Participación ciudadana. |
| Construcción de redes. |
| EJE 2 Territorio, Vida y Ambiente |
| SABER - SABER |
| Políticas públicas en la gestión socio-territorial. |
| Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales |
| SABER - HACER |
| Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. |
| Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. |
| SABER - SER |
| Comunicación asertiva y no violenta. |
| Gestión por resultados. |
| EJE 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad |
| SABER - SABER |
| Justicia de género, étnica y racial. |
| Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. |
| SABER - HACER |
| Planificación de proyectos con perspectiva de género. |
| Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad. |
| SABER - SER |
| Respeto por la diversidad. |
| Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario. |
| EJE 4 Transformación Digital y Cibercultura |
| SABER - SABER |
| Apropiación y uso de la tecnología. |
| Desarrollo de competencias digitales. |
| SABER - HACER. |
| Teletrabajo. |
| Seguridad digital y de la información. |
| SABER - SER. |
| Manejo del tiempo. |
| Comunicación y lenguaje tecnológico. |
| EJE 5. Probidad y ética de lo público |
| SABER - SABER |

| |
|---|
| Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia. |
| Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. |
| SABER – HACER |
| Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. |
| SABER – SER |
| Principios de la Función Pública. |
| Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental. |
| EJE 6 Habilidades y competencias |
| SABER - SABER |
| Pensamiento analítico. |
| Creatividad e innovación. |
| SABER – HACER |
| Liderazgo efectivo. |
| Herramientas para la obtención de resultados. |
| SABER – SER |
| Inteligencia emocional. |
| Trabajo en equipo. |

Es de señalar, que las actividades de capacitación están sujetas a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. Gestión del Conocimiento y la Innovación

La política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) promueve el uso eficiente de la información y el aprendizaje organizacional, impulsando la innovación como herramienta para mejorar los procesos internos y ofrecer soluciones más efectivas a los retos que enfrenta el sector público. El objetivo principal de esta política es asegurar que las entidades del Estado implementen mecanismos para gestionar el conocimiento de manera estructurada y sistemática, lo cual se logra a través de procesos como el almacenamiento, la difusión y la transferencia de conocimiento. En este marco, se promueve un enfoque de aprendizaje organizacional, que permite a las instituciones fortalecer su capacidad para resolver de manera innovadora los problemas del sector público.

En línea con lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 11° de la Resolución 1022 de 2024, dentro del Ministerio de Igualdad y Equidad, la Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos funge como líder de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. En ese sentido, con el fin de dinamizar

la implementación de la política en la entidad, durante la vigencia 2025 se implementarán las siguientes acciones:

Tabla 6. Acciones de Gestión del Conocimiento 2025

| Actividad | Líder |
|--|--|
| Caracterizar el conocimiento tácito y explícito que tienen las y los servidores. | Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos con el acompañamiento de la Subdirección de Talento Humano |
| Implementar acciones con el fin de conservar y compartir el conocimiento crítico de la entidad y minimizar el riesgo de la fuga de este. | Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación |
| Diseñar y ejecutar una estrategia de gestión y transferencia del conocimiento de los servidores y servidoras de la entidad en las diferentes etapas del ciclo de vida laboral. | Subdirección de Talento Humano |

3. Programa de Inducción y Reinducción.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar 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, practico y participativo.

El Programa de Inducción es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los meses siguientes a su vinculación.

Para la presente vigencia el Ministerio adelantará las gestiones para la construcción del Curso de Inducción Virtual.

El Programa de Reinducción, está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro del Ministerio de Igualdad y Equidad. Los programas de reinducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

En este sentido, la Subdirección de Talento Humano en articulación con las dependencias del Ministerio, para la presente vigencia, desarrollará el programa de reinducción.

4. Programa de Bilingüismo.

En el diagnóstico de necesidades de capacitación se indagó sobre el dominio de una segunda lengua entre los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, observando que, de un total de 343 respuestas, el 77% (264 personas) no tiene dominio de un segundo idioma.

En cuanto a aquellos que sí, los niveles varían: el 23% (79 personas) tiene algún conocimiento de otro idioma. De este grupo, una parte significativa tiene un nivel intermedio de inglés (más del 50%), mientras que otros tienen niveles más básicos en inglés, francés y portugués. Además, algunos servidores y servidoras reportan conocimientos avanzados o intermedios en otros idiomas, como inglés, francés, portugués, italiano, y hasta lengua de señas colombiana, coreano y alemán.

En ese mismo sentido, el 90% de los servidores y servidoras del Ministerio encuestados, es decir, 309 personas, mostró interés en inscribirse en un programa para fortalecer sus competencias lingüísticas, mientras que solo el 10% (34 personas) no estaría interesado. Esto refleja una alta disposición del personal para mejorar sus habilidades en un segundo idioma.

En este orden de ideas, en la presente vigencia el Ministerio de Igualdad y Equidad iniciará las gestiones ante el Departamento Administrativo de la Función Pública para la implementación del Programa de Bilingüismo.

5. Financiación del Plan

Los recursos para la financiación del Plan para esta vigencia ascienden a CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$150.000.000), los cuales se distribuyen por ejes como se muestra a continuación.

Tabla 7. Presupuesto PIC 2025

| Ítem | Valor |
|------------------------------|----------------|
| Programa de Inducción | \$ 35.000.000 |
| Reinducción | \$ 30.000.000 |
| Eje 1 | \$ 15.000.000 |
| Eje2 | \$ 15.000.000 |
| Eje 3 | \$ 15.000.000 |
| Eje 4 | \$ 20.000.000 |
| Eje 5 | \$ 5.000.000 |
| Eje 6 | \$ 15.000.000 |
| TOTAL | \$ 150.000.000 |

Aunado a los recursos de la entidad, para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje que conforman el presente Plan, se tomará la oferta de capacitación institucional con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública,

ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones- Mintic, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Universidades, Departamento Nacional de Planeación, Archivo General de la Nación, Alcaldía Distrital, Organismos de control, Ministerio del Interior y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación. Así mismo, se contará con la experticia de los servidores del Ministerio, tanto en temas misionales como transversales a través de los Proyectos de Aprendizaje por Equipos.

La modalidad de capacitación será presencial, semi-presencial o virtual, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, la temática a desarrollar y la metodología del programa.

6. Seguimiento del Plan

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará desde diferentes instrumentos y actores, como se observa en la ilustración a continuación:

Ilustración 13. Actores en el seguimiento al PIC



Fuente: Elaboración propia

La Subdirección de Talento Humano es la responsable del Plan Institucional de Capacitación, para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación de la capacitación: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

El seguimiento se llevará a cabo de forma trimestral, mediante los indicadores relacionados a continuación:

Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan de capacitación.
- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades de capacitación.

Indicadores de Eficiencia

- Ejecución de los recursos destinados al PIC

Indicador de impacto

- Valoración del conocimiento adquirido por los beneficiarios de los programas de capacitación.

Bibliografía

- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano (2020). Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Tomado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756>
 - Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talento+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>
- Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, expedida por la Escuela Superior de Administración Pública y Función Pública, tomado de:
- https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 expedida por Función Pública, tomado de: https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118
 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
 - Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf
 - Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
 - Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

- Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.



Ministerio de
Igualdad y Equidad

