

**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
Integrado  
**MIPG**



**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
Integrado  
**MIPG**



Plan  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** PN-GEP-03

**Versión:** 1

**Vigente desde:** 31/01/2025

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>7</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>8</b>
<b>4. MARCO LEGAL.....</b>	<b>9</b>
<b>5. DESARROLLO.....</b>	<b>11</b>
<b>5.1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>5.1.1. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2.2. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO.....</b>	<b>21</b>
<b>5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>31</b>
<b>5.2.1. RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
<b>5.3. DEFINICIÓN PROGRAMAS ACADÉMICOS .....</b>	<b>37</b>
<b>5.4. RECURSOS.....</b>	<b>42</b>
<b>5.5. INDICADORES.....</b>	<b>43</b>
<b>5.6. CRONOGRAMA.....</b>	<b>43</b>
<b>6. CONTROL DE CAMBIOS.....</b>	<b>48</b>

## TABLA DE TABLAS

Tabla 1: Normatividad aplicable al Plan Institucional de Capacitación.....	9
Tabla 2: Lineamientos Internacionales .....	13
Tabla 3: Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación .....	19
Tabla 4: Dimensión Cognitiva.....	20
Tabla 5: Dimensiones del conocimiento .....	21
Tabla 9: Eje Paz Total, memoria y Derechos Humanos .....	35
Tabla 10: Territorio, Vida y Ambiente.....	35
Tabla 11 Mujeres, Inclusión y Diversidad .....	36
Tabla 12 Transformación Digital.....	36
Tabla 13: Probidad y ética de lo público .....	36
Tabla 14 Habilidades y Competencias .....	37
Tabla 15 Relación Programas Académicos.....	38
Tabla 16:Indicadores.....	43

## TABLA DE IMÁGENES

Imagen 1. Modelo Gestión Estratégica de Personas.....	6
Imagen 2. Sistema Nacional de Capacitación.....	16
Imagen 3. Ejes de formación del PNFC.....	18
Imagen 4. Estructura del DNAO 2025 .....	31

## TABLA DE GRÁFICAS

<b>Gráfica 1:</b> Relación temáticas propuestas por Objetivos Estratégicos.....	33
---	----

## 1. INTRODUCCIÓN

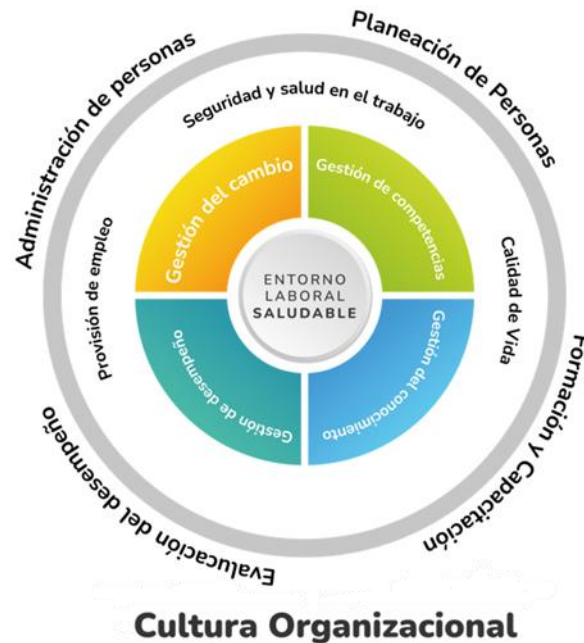
El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2026, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes; el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

Desde este contexto y en el marco de estos objetivos, de manera especial, la Subdirección de Talento Humano [STH] lidera el primero, denominado “Capital Humano y socios estratégicos competentes”, cuyo interés se centra en “Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado; que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país”; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor y el cumplimiento de los fines del estado.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento, gestión del desempeño y entorno laboral saludable; a través de los componentes de planeación de talento humano, provisión de empleo, formación y capacitación,

calidad de vida, evaluación del desempeño, administración del personal, y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.

*Imagen 1. Modelo Gestión Estratégica de Personas*



Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

Desde este enfoque de direccionamiento estratégico y alineado con los elementos normativos derivados de lo estipulado para el diseño de los Planes Institucionales de Capacitación, el Instituto formuló su Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2024 -2026 y da alcance al este mismo, a través del diseño del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional [DNAO] para la presente vigencia en el presente documento denominado: Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, conforme a los lineamientos y directrices contenidos en las normas vigentes, entre ellas, lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (2023), los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la

Función Pública- DAFP y las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores del Instituto Geográfico Agustín Codazzi [IGAC], a través de la implementación de programas de capacitación y formación que permitan la producción y transferencia de conocimientos y que articulen las estrategias del Modelo de Gestión Estratégica de Personas (Gestión de Competencias, Gestión del Conocimiento, Gestión del Desempeño y Gestión del Cambio) incrementando el desempeño institucional y habilitándolos para el cumplimiento de objetivos estratégicos Institucionales.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Alinear el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y la cadena de valor en el Instituto orientado al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as) públicos(as) necesarias para el desarrollo de planes, programas, proyectos e iniciativas en cumplimiento de los fines del IGAC.
- Diseñar programas de capacitación de alto impacto, orientados al desarrollo de las dimensiones de conocimiento del saber, hacer y el ser, coherentes con las metodologías definidas e implementadas por el IGAC para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la efectividad organizacional.
- Implementar programas de capacitación que permitan el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas en los(as) servidores(as) del IGAC, que en su desarrollo contribuyan al desempeño individual y al logro de las metas institucionales.

- Fortalecer los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo para los nuevos(as) servidores(as) que se posesionan en el Instituto, posibilitando la integración al entorno institucional, alineación con los valores y objetivos estratégicos de la entidad y su adaptación al servicio público.

### 3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los(as) servidores(as) del Instituto y contempla el desarrollo de programas de capacitación alineados con los objetivos estratégicos, la cadena de valor y los seis (6) ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, establecidos en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos definidos por el DAFP, a saber Esenciales, Específicos y Especializados y desde las dimensiones de conocimiento del saber, hacer y el ser, los cuales en su desarrollo se pondrán en marcha en las modalidades presencial y virtual.

El PIC 2024-2026 - Versión 2025 se presenta como una hoja de ruta estratégica diseñada para fortalecer el conocimiento y las competencias del talento humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), específicamente para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción tanto de la Sede Central como de las Direcciones Territoriales.

Este plan, es producto del análisis de los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje- DNAO 2025 y de la articulación con la planeación estratégica del Instituto y con los lineamientos de orden nacional, tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación-[PNFC]. Su propósito central sea definir y desarrollar programas con un enfoque de innovación y transformación institucional.

Con este enfoque, el PIC contempla dieciocho espacios de capacitación que, a través de un modelo teórico-práctico, fomentan una articulación entre el saber, el



hacer y el ser. Este plan no solo se centra en el desarrollo de competencias funcionales, sino que también promueve el fortalecimiento de las competencias comportamentales necesarias para el desarrollo integral de los(as) servidores(as).

Por otra parte, aunque el PIC está enfocado a los servidores públicos, se establecerán espacios de formación y capacitación ya sea de transferencia interna de conocimiento o con aliados estratégicos lo cual permite fortalecer el logro del primer objetivo estratégico del instituto: **“Capital Humano y Socios Estratégicos Competentes”**

#### 4. MARCO LEGAL

La normatividad que rige el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del IGAC es fundamental para garantizar la alineación de los programas de formación con los marcos legales y directrices nacionales. En este sentido, el PIC no solo cumple con los lineamientos establecidos por las autoridades competentes, sino que también se orienta a promover una cultura de cumplimiento, transparencia y mejora continua en la capacitación del talento humano del Instituto. A través de esta sección, se establece el marco normativo que sustenta la formulación del Plan, lo cual busca asegurar su efectividad y pertinencia en el contexto institucional.

**Tabla 1:** Normatividad aplicable al Plan Institucional de Capacitación

NORMATIVIDAD	ALCANCE
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se fundamenta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
El Decreto Ley 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	Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

NORMATIVIDAD	ALCANCE
Ley 909 de 2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de los cuales cabe destacar los siguientes artículos: Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.</p> <p>Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.</p> <p>1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</p> <p>2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.</p>
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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 DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
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.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFP - 2023	Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, identificando el rol de la

NORMATIVIDAD	ALCANCE
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – 2023	capacitación en la gestión estratégica del talento humano, con el fin de orientar el proceso de implementación de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.  Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor.

*Fuente: (2025) Construcción propia del Instituto basado en la normatividad vigente*

## 5. DESARROLLO

### 5.1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], desde la Subdirección de Talento Humano se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO con servidores del nivel central y territorial, actividad que se realizó para el diseño del Plan 2024-2026 con alcance desde el Direccionamiento Estratégico para la vigencia 2025, enfocado hacia la identificación de temáticas alineadas con los seis (6) ejes temáticos del PNFC 2023-2030: (i) Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, (ii) Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, (iii) Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, (iv) Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, (v) Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público y (vi) Eje 6: Habilidades y Competencias, el Plan Estratégico Institucional PEI y la cadena de valor del Instituto

A partir del resultado de este ejercicio y la priorización de necesidades en el corto, mediano y largo plazo, se definió un cronograma de actividades de capacitación, los cuales en su desarrollo contribuirán al logro de los objetivos estratégicos institucionales, la cadena de valor y la misionalidad de la entidad, siguiendo la normatividad vigente. Este Plan incluye temáticas transversales y específicas para las dependencias, dentro de cada uno de los tipos de conocimiento esenciales, específicos y especializados.

Es así como, este documento brinda el contexto sobre los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos que son la base del PIC, de igual forma describe el proceso de identificación de las necesidades de aprendizaje organizacional y se establecen las estrategias para el cumplimiento de los objetivos del PIC en alineación con el Modelo de Gestión Estratégica de Personas.

De este modo, el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 del IGAC se consolida como una herramienta estratégica para el fortalecimiento del talento humano, alineada con los objetivos institucionales y las necesidades del país, al integrar innovación, excelencia y una visión transformadora del aprendizaje que responde a los desafíos actuales y futuros.

### 5.1.1. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

#### LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores prácticas en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

Desde estos tres entes multilaterales se promueven líneas de acción, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

*Tabla 2: Lineamientos Internacionales*

<b>OIT – Trabajo Decente</b>	<b>OCDE – Recursos Humanos en el Sector Público</b>	<b>OMS – Entorno Laboral Saludable</b>
Creación de Empleo Protección social Derecho en el trabajo Diálogo Social	Liderazgo y Gobernanza Estratégica Planificación Estratégica de Recursos Humanos Selección y Contratación Desarrollo y Gestión del Desempeño Compensación y beneficios Gestión del Conocimiento y del Talento Relaciones laborales y ética Innovación en la Gestión de Recursos humanos	Ambiente físico del Trabajo Entorno Psicosocial del trabajo Recursos personales en el trabajo Participación de la empresa en la comunidad

**Fuente:** (2025) Construcción propia del Instituto basado documentos de la OIT, OCDE y OMS

La capacitación en el sector público es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y el buen gobierno en cualquier sociedad. Desde el ámbito internacional, se ha reconocido que el fortalecimiento de las capacidades humanas y técnicas en el sector público es esencial para garantizar servicios eficientes, transparentes y orientados al ciudadano.

Es así como, diversos organismos internacionales, como las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial, han subrayado la importancia de invertir en la capacitación como una estrategia clave para mejorar la gobernanza y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En primer lugar, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas destaca la necesidad de instituciones eficaces, responsables e inclusivas en su Objetivo 16. Para lograrlo, se requiere personal público capacitado que pueda diseñar e implementar políticas públicas basadas en evidencias, así como garantizar el acceso equitativo a los servicios. Además, el fortalecimiento de

capacidades en temas como derechos humanos, tecnologías digitales y sostenibilidad ambiental permite que las instituciones se adapten a los retos globales y locales de manera ágil y eficaz.

La OCDE, por su parte, ha enfatizado que la profesionalización de la función pública es un componente clave para fomentar la confianza de los ciudadanos en el gobierno. La capacitación continua ayuda a los servidores públicos a desarrollar competencias técnicas y de liderazgo, así como habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Esto no solo mejora la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también contribuye a reducir la corrupción y aumentar la transparencia en la gestión pública.

De otro lado, el Banco Mundial también ha promovido la capacitación como un medio para mejorar la eficiencia de las instituciones públicas y fomentar el desarrollo económico. Programas de capacitación en áreas como la gestión financiera, la contratación pública y el uso de tecnologías de la información han demostrado ser efectivos para optimizar los recursos públicos y aumentar el impacto de las inversiones gubernamentales. Además, el fortalecimiento de capacidades en los gobiernos locales es particularmente relevante para garantizar que las políticas nacionales se implementen con éxito a nivel comunitario.

En conclusión, la capacitación en el sector público, guiada por lineamientos internacionales, no solo es una inversión en el fortalecimiento institucional, sino también un medio para alcanzar metas globales de desarrollo. Los gobiernos deben priorizar el diseño e implementación de programas de capacitación alineados con las mejores prácticas internacionales, garantizando que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI y responder a las necesidades de sus ciudadanos de manera ágil, eficiente y transparente.

## MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del MIPG, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Adicionalmente, el modelo señala la dimensión gestión del conocimiento y la innovación, entendida como un proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar

procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

### PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida establece el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas como un direccionamiento político.

En atención al mencionado Plan y específicamente el Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes tal como se observa en la siguiente ilustración, el DAFP se alinea con las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

Imagen 2. Sistema Nacional de Capacitación



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – adaptado del Decreto Ley 1567 de 1998



## PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 - 2030

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” se señalan como principios rectores de la Capacitación los siguientes:

- **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 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 activa de los empleados;
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **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.

Ahora bien, el sector de la Función Pública plantea una guía para priorizar las temáticas a desarrollar y poderlas articular con los programas de capacitación institucional, de esta manera, a través de un proceso de mejora continua, busca el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos frente a las necesidades de la entidad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – PNFC 2023-2030, la incorporación de los ejes temáticos que se muestran en la siguiente imagen, agregarán valor a la formación y en consecuencia al desempeño de los servidores del Instituto alineados con el plan nacional de desarrollo.

Imagen 3. Ejes de formación del PNFC



**Fuente:** (2023) Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP

Para tener mayor comprensión, del alcance de cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en la siguiente tabla se describen cada uno de ellos.

*Tabla 3: Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación*

Eje Temático	Descripción
EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura	La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
EJE 6: Habilidades y Competencia	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

Eje Temático	Descripción
	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.
<b>Fuente: (2025)</b> Construcción propia basado en Plan Nacional de Formación y Capacitación	

Como lineamiento de política que se deriva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, a continuación, se presenta la dimensión cognitiva,

**Tabla 4: Dimensión Cognitiva**

Tipo de conocimiento	Dimensión Cognitiva
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.
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.
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.
<b>Fuente: (2025)</b> Construcción propia basado en Plan Nacional de Formación y Capacitación	

Ahora bien, en alcance a la dimensión cognitiva, se presentan las dimensiones de conocimiento desde el saber, el hacer y el ser, su descripción, se presenta en la siguiente tabla.

*Tabla 5: Dimensiones del conocimiento*

Dimensiones del conocimiento		
Saber	Hacer	Ser
Actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información. La recepción de la información es tan solo la primera fase del conocimiento	Son conjuntos de destrezas, sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a competencias de índole comportamental respecto a otros saberes

**Fuente: (2025)** Construcción propia basado en Plan Nacional de Formación y Capacitación

Los Planes Institucionales de Capacitación deben propender por actualizaciones constantes de los conocimientos y habilidades del talento humano, la integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación, nuevas metodologías que propongan a su vez el aprendizaje en red, reconociendo los saberes de los(as) servidores(as) y buscando la creación de vínculos para abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

## 5.2.2. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

### PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

- **Propósito Central**

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

- **Objetivo Retador**

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

- **Objetivos Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p><b>1. Capital humano y socios estratégicos competentes.</b> Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.</p>	<p>Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.</p>
<p><b>2. Modelo de Gestión Integrado.</b> Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>	<p>Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una <u>coordinación efectiva mancomunada.</u></p> <p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>
<p><b>3. Gobernanza del dato y la información de valor público.</b> Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización -territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoría, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>

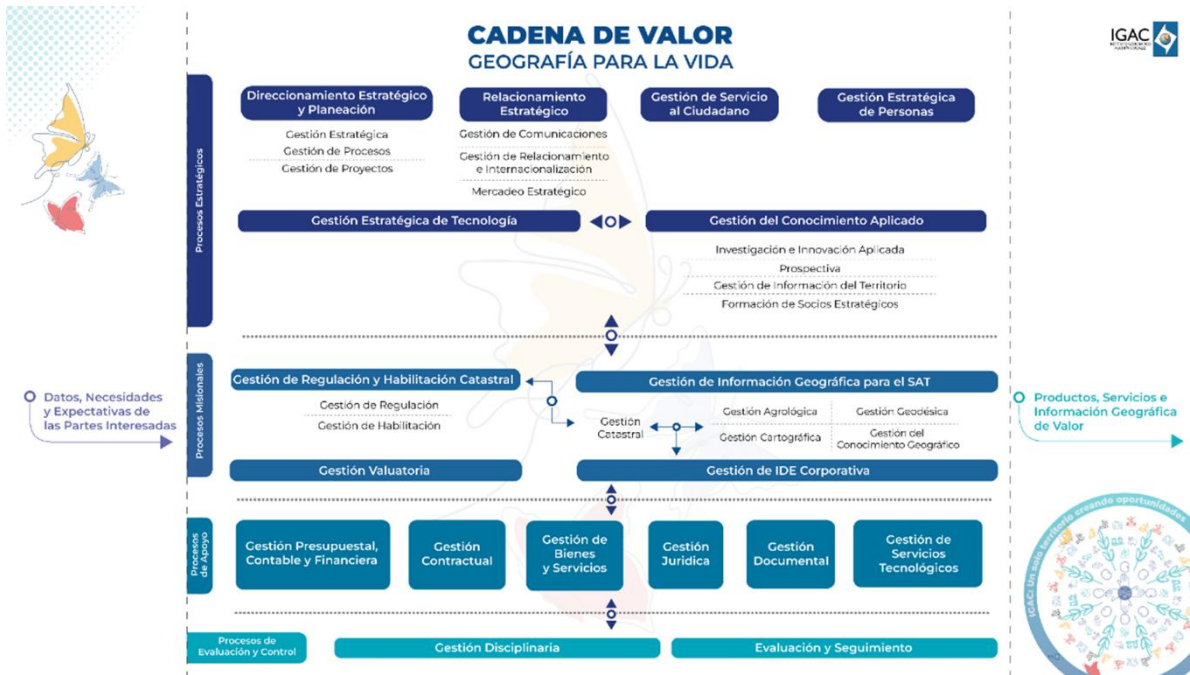
OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p><b>4. Regulación y política pública con enfoque territorial.</b> Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p> <p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p><b>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada.</b> Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>
<p><b>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.</b> Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.</p>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
<p><b>7. Posicionamiento institucional.</b> Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrología y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrología y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y asesoría técnica.</p> <p>Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.</p> <p>Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto</p> <p>Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.</p>

- **Valores Institucionales**

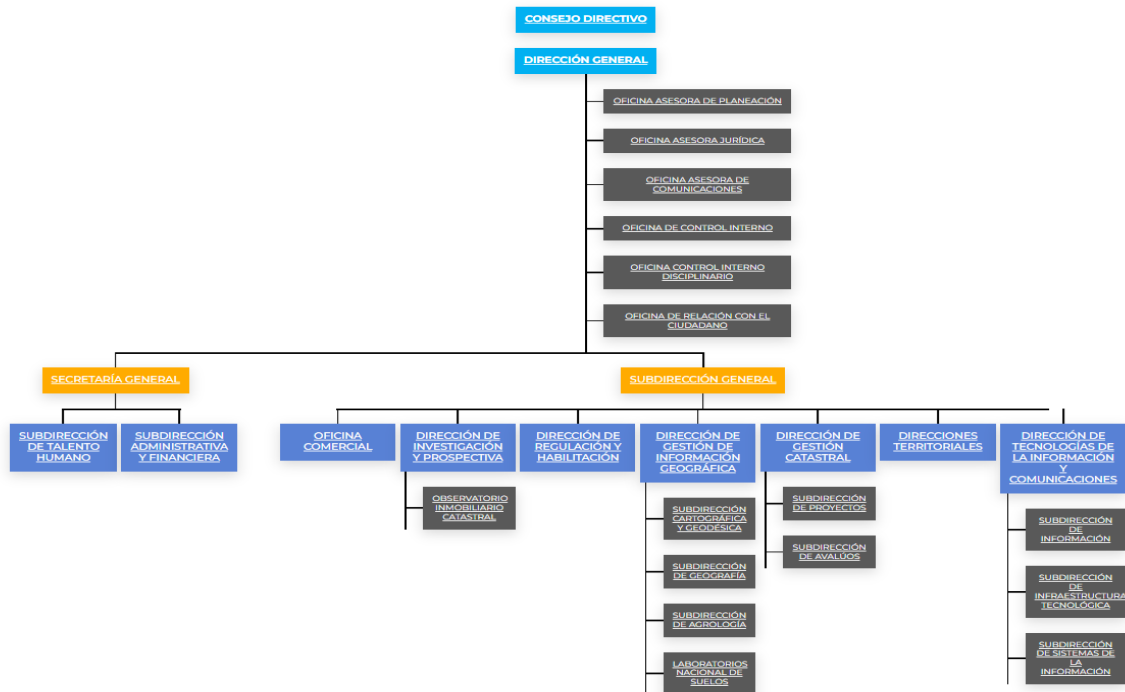
- ✓ Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ Trabajo colaborativo: Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- ✓ Orientación al servicio: Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.



• **Mapa de Procesos**



• **Organigrama**



• **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2024, cuenta con 917 cargos provistos, correspondiente al 81.5%, de los cuales el 45% se refiere a mujeres y 55% a hombres. El 35% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 37% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 1% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	151	169	320	35%
Profesional	193	150	343	37%
Técnico	128	75	203	22%
Directivo	29	16	45	5%
Asesor	1	5	6	1%
<b>Total general</b>	<b>502</b>	<b>415</b>	<b>917</b>	<b>100%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

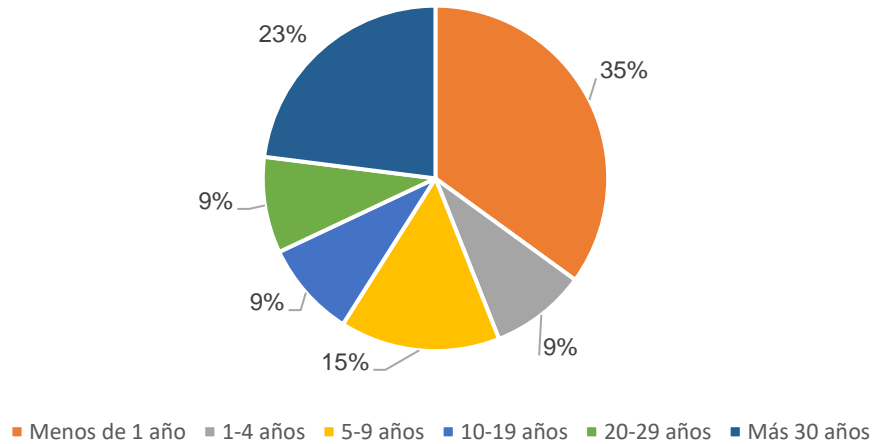
Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	45	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	6	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	343	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	203	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	320	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:

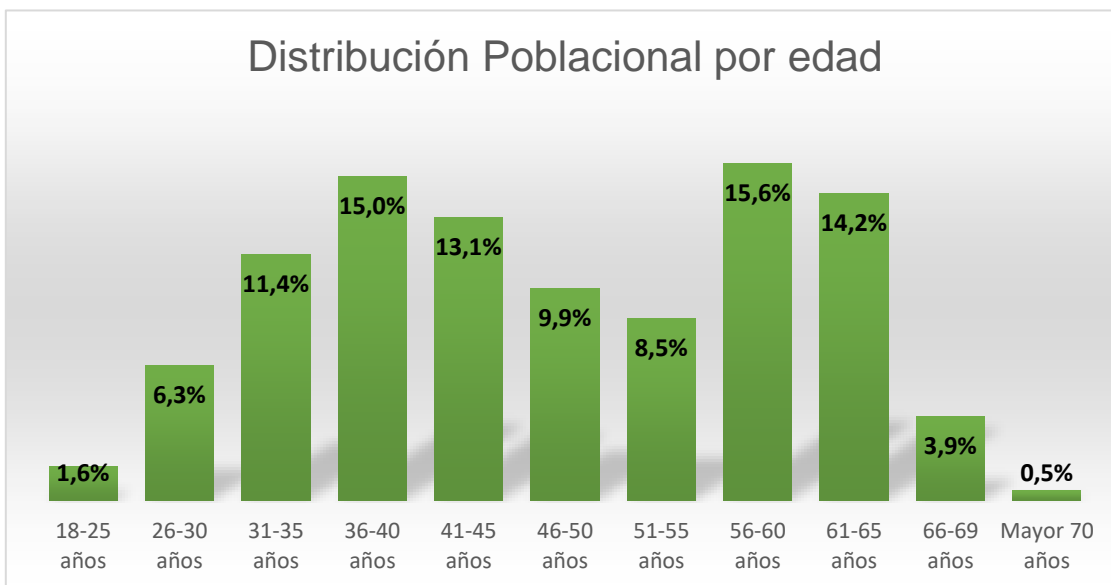
### Porcentaje de Servidores por Rango de Antigüedad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 42,7% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:

### Distribución Poblacional por edad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 264 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

<b>PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b>		
<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Población</b>
<b>Mujeres</b>	<b>&gt;= 54 &lt; 57 años</b>	55
<b>Hombres</b>	<b>&gt;= 59 &lt; 62 años</b>	61
<b>Total</b>		116
<b>PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b>		
<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Población</b>
<b>Mujeres</b>	<b>&gt;= 57 &lt; 70</b>	69
<b>Hombres</b>	<b>&gt;= 62 &lt; 70</b>	79
<b>Total</b>		148

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2025 se tiene previsto continuar el ingreso de las personas de las listas de elegibles para los cargos que se encuentran en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, los cuales corresponden a un total de 220 cargos. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

<b>Estado de la Vacante</b>	<b>Cantidad de Vacantes</b>
Encargo	16
Nombramiento Provisional	98
Vacante	106
<b>Total General</b>	<b>220</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2025, finalizando las vacantes ofertadas en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Vacantes Concurso	Provistos	En curso	Desierto
Profesional	213	141	48	24
Técnico	83	32	44	7
Asistencial	218	120	84	14
<b>Total</b>	<b>514</b>	<b>293</b>	<b>176</b>	<b>45</b>
		<b>57,00%</b>	<b>34,24%</b>	<b>8,75%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

- **Modelo de Gestión Estratégica de Personas – MGEP**

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, formalizó el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP a través del manual MN-GEP-01 vigente desde el 22 de noviembre de 2024, el cual se encuentra alineado con las políticas nacionales e internacionales y normatividad vigente en materia, lo cual permite evidenciar estrategias a lo largo del ciclo de vida del servidor público sobre pilares fundamentales para el desarrollo de personas buscando maximizar el valor que los servidores aportan a la organización y en consecuencia elevar los beneficios tangibles en términos de rendimiento, cultura organizacional y competitividad.

En este orden, se articulan la gestión del cambio, la gestión del desempeño, la gestión de competencias y la gestión del conocimiento sobre los cuales se implementan componentes como la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de vida, la provisión del empleo, la evaluación del desempeño, la administración de personas y la formación y capacitación buscando un entorno laboral saludable.

En alcance al Plan Institucional de Capacitación, se subrayan como elementos clave en la configuración del Modelo la Estrategia de Gestión de Conocimiento y el Componte de formación y Capacitación, dado que su desarrollo contribuye a la generación de saberes, apropiación y transferencia de conocimiento y al

fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales que en consonancia con los Objetivos Estratégicos Institucionales y los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

## 5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

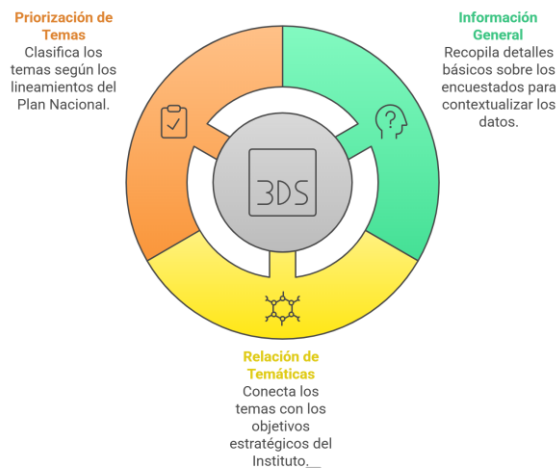
El Instituto Geográfico Agustín Codazzi, diseñó en la vigencia 2024 el Plan Institucional de Capacitación 2024-2026, para ello construyó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional [DNAO], en el cual participaron 116 servidores tanto en la Sede Central como en las 22 Direcciones territoriales. Es de anotar que, en la construcción del referido Plan, se definió como estrategia actualizar el DNAO para las vigencias 2025 y 2026, según corresponda.

En razón a ello y conforme a los lineamientos emanados por el Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], se realizó una actualización del DNAO para la presente vigencia en un marco de direccionamiento estratégico y se alineó la actividad con las necesidades de las Organizaciones Sindicales y los resultados se socializaron con las Comisiones de Personal.

Para la presente vigencia, se desarrolló un formulario virtual, que contiene: 1. Información general del encuestado, 2. Relación de temáticas y su alineación con los objetivos estratégicos del IGAC y 3. Priorización de temáticas de acuerdo con los ejes de formación contemplados en el Plan Nacional de Capacitación y Formación, tal como se muestra en la siguiente imagen.

*Imagen 4. Estructura del DNAO 2025*

Estructura del DNAO 2025



**Fuente:** (2024). Subdirección de Talento Humano SH

Para la actualización del PIC, desde la Subdirección de Talento Humano, se desarrollaron las siguientes actividades:

1. Sensibilización a servidores(as) mediante correo electrónico, en el que se subrayó la importancia de participar en la construcción del PIC, mediante el eslogan- Construyamos juntos el PIC 2024-2026.
2. Envío a directivos de la Sede Central y de las Direcciones Territoriales y a las Organizaciones Sindicales, del formulario virtual FORMS para la identificación de temáticas asociadas a los seis (6) ejes temáticos del PNFC y los objetivos estratégicos del PEI.
3. Alineación de las necesidades de capacitación con la cadena de valor del Instituto.
4. Presentación resultados DNAO 2025 a las Comisiones de Personal para retroalimentación y aprobación del mismo.
5. Presentación Hoja de ruta estratégica para el PIC ante la Dirección General, Secretaría General, Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Investigación y prospectiva.
6. Elaboración del documento técnico PIC 2024-2026 Versión 2 mediante el cual se actualizan objetivos, marco normativo y conceptual, alcance,



acciones, y la metodología para el proceso de construcción del PIC, junto con el cronograma para el desarrollo de los programas de capacitación.

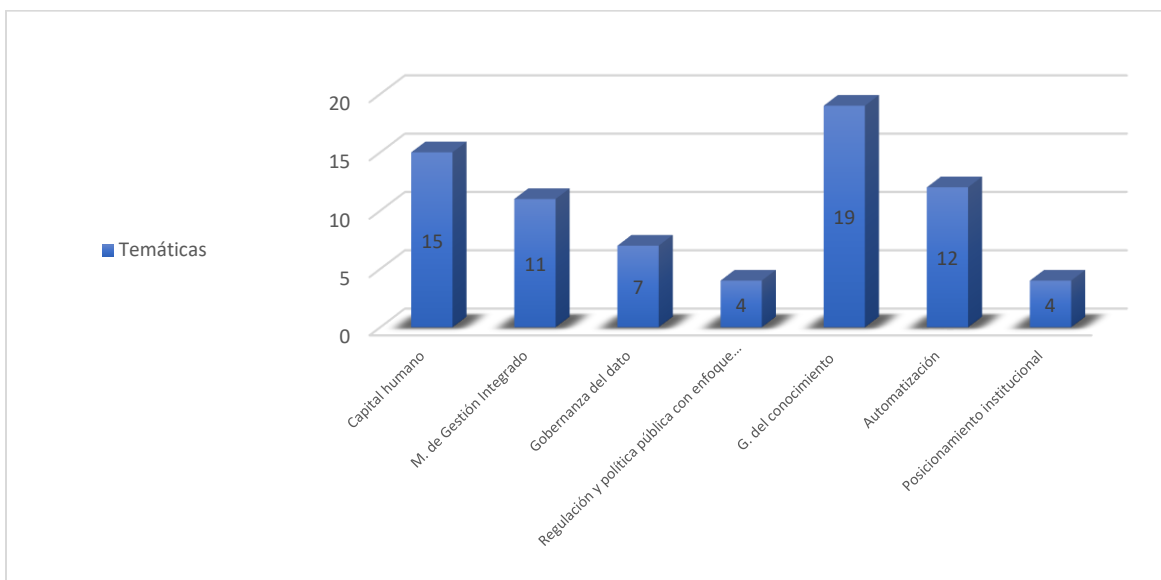
7. Presentación para aprobación, adopción y publicación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024-2026 Versión 2, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD.

### 5.2.1. RESULTADOS

En alcance a la estrategia de actualización del PIC 2024-2026, para la vigencia 2025, se contó con la participación de catorce (14) directivos de Sede Central, siete (7) Directores Territoriales, dos (2) Organizaciones Sindicales y con la retroalimentación y aprobación por parte de los Comisiones de Personal. Ahora bien, es importante mencionar que, dichas cifras complementan las generadas en los resultados del DNAO 2024-2026 de 40 directivos y 116 servidores(as) públicos(as).

Como resultado del DNAO 2025, se mapearon un total de 72 de temáticas, las cuales se muestran en la siguiente gráfica.

*Gráfica 1. Relación de temáticas propuestas por Objetivos Estratégicos*



**Fuente:** (2025). Subdirección de Talento Humano STH

Posterior a la identificación de las 72 temáticas, estas mismas se agruparon por dimensión de conocimiento desde el ser, el saber y el hacer y se alinearon con los ejes de Formación y Capacitación.

Es importante precisar que, en el instrumento se referenciaron seis (6) temáticas clave por cada uno de los ejes; para ello, se estableció una escala de valoración de 1 a 5, en la cual: 1) Nada importante, 2) Poco importante, 3) Neutral, 4) Importante y 5) Muy importante.

La agrupación de los ejes temáticos se realiza con base en la calificación de 5) Muy importante, que define la total alineación con los objetivos estratégicos desde la estructura metodológica propuesta.

A continuación, en las siguientes tablas se relacionan los resultados de la priorización según los encuestados alrededor de los ejes de PNFC.

En el Eje Paz total, memoria y derechos humanos se identificaron seis (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 6:** Eje Paz Total, memoria y Derechos Humanos

<b>Eje 1: Paz Total, memoria y Derechos Humanos</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	63.6%	Ser
Resolución y mitigación de conflictos	54.5%	Ser
Desigualdad y exclusión social	50%	Saber Hacer
Cultura de la paz	50%	Saber Hacer
Acuerdo Final 2016	36,4	Saber
Justicia Transicional	31,8%	Saber

**Fuente:** (2025). Subdirección de Talento Humano STH

En este eje, la dimensión del conocimiento más relevante según las respuestas es el Ser, al resaltar la importancia de abordar temas como la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas y la resolución y mitigación de conflictos.

En el eje Territorio, Vida y Ambiente, se identificaron seis (6) temáticas (dos por cada dimensión de conocimiento), tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 7:** Territorio, Vida y Ambiente

<b>Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Gestión de Conflictos Territoriales	61,9%	Saber Hacer
Espacio, lugar y territorio	59,1%	Saber
Sistemas de información geográfica en la gestión territorial	59,1%	Saber
Priorización de la inversión social	54,5%	Ser
Paz y derechos humanos con enfoque territorial	50%	Saber Hacer
Cambio climático	47,6%	Saber

**Fuente:** (2025). Subdirección de Talento Humano STH

Con respecto al segundo eje, los porcentajes de prevalencia asignados a las temáticas gestión de conflictos, el análisis del espacio, lugar y territorio, así como el

uso de sistemas de información geográfica en la gestión catastral, presentan tendencia similar, frente a la prevalencia en los servidores.

En el eje mujeres, inclusión y diversidad, se identificaron (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla

**Tabla 8** Mujeres, Inclusión y Diversidad

<b>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Respeto por la diversidad	59,1%	Ser
Mérito e inclusión y diversidad	54,5%	Saber Hacer
Liderazgo femenino	54,5%	Saber
Violencias basadas en genero	50%	Saber
Empatía	50%	Ser
Medición de brechas de genero	40,9%	Saber Hacer

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

La prevalencia en los datos, se ubica en temáticas como el respeto por la diversidad, mérito e inclusión y liderazgo femenino.

**Tabla 9** Transformación Digital

<b>Eje 4: Transformación Digital</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Apropiación y uso de tecnologías	81,8%	Saber
Uso de la Inteligencia Artificial	72,7%	Saber Hacer
Plataformas tecnológicas para la gestión de datos	72,7%	Saber Hacer
Ética y transformación digital	63,6%	Ser
Pensamiento sistémico	63,6%	Ser
Tecnología y sociedad	59,1%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

En los resultados, se resalta la importancia de abordar temas como la apropiación y uso de tecnologías y el uso de la Inteligencia Artificial- IA, como los temas con mayor prevalencia.

En el eje Probidad y ética de lo público, se identificaron (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla

**Tabla 10:** Probidad y ética de lo público

<b>Eje 5: Probidad y ética de lo público</b>		
--	--	--

Temáticas	Porcentaje de calificación muy importante (5)	Dimensión del Conocimiento
Ética de lo público	77,3%	Ser
Código de Integridad	72,7%	Ser
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.	50%	Saber Hacer
Resistencia a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.	45,5%	Saber Hacer
Identidad y las formas desiguales de ciudadanía.	45,5%	Saber
Exploración de las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos	45,5%	Ser

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

La prevalencia en este eje, se ubica en Ética de lo público y código de Integridad, como los temas de mayor relevancia.

Finalmente, en el eje Habilidades y Competencias, se identificaron también (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 11** Habilidades y Competencias

Eje 6: Habilidades y Competencias		
Temáticas	Porcentaje de calificación muy importante (5)	Dimensión del Conocimiento
Liderazgo efectivo	90,9%	Saber Hacer
Orientación al usuario	90,9%	Ser
Pensamiento crítico	77,3%	Saber
Inteligencia emocional	77,3%	Ser
Gestión de procedimientos	68,2%	Saber Hacer
Gestión documental	66,3%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

Las temáticas de liderazgo efectivo y orientación al usuario, fueron los ponderados con mayor importancia, con representación en el conjunto de datos similar.

### 5.3. DEFINICIÓN PROGRAMAS ACADÉMICOS

De los resultados presentados anteriormente, se diseñó una estructura metodológica, que permitió, desde las prevalencias encontradas plantear 18 programas de formación, alineados con los Objetivos Estratégicos Institucionales y

los ejes de formación, los cuales se integran para su puesta en marcha con las dimensiones de competencias.

Para cada uno de los programas de formación y con base en las prevalencias encontradas en el análisis de resultados por ejes, se identificaron los temas centrales. Estos resultados se presentaron a la Dirección el Instituto, y con esta misma, se realizó un ejercicio estratégico, donde basados en las necesidades identificadas en el instrumento y las prevalencias por ejes de formación, articuladas con la Planeación Estratégica Institucional y los lineamientos de la normativa de Orden Nacional, se revisó cada temática con el objeto de contar con una propuesta consistente y metodológicamente articulada con las necesidades del IGAC.

Adicional, con el propósito de fortalecer la articulación de los programas académicos proyectados con los objetivos estratégicos de Instituto, la Oficina de Planeación alineó la relación de cada uno de ellos frente a los Objetivos Estratégicos Institucionales. De este ejercicio se concluyó que, las temáticas abordadas pueden incidir de manera transversal en varios objetivos, sin embargo, para optimizar esta articulación, se decidió vincular cada programa al objetivo estratégico en el que genera mayor impacto.

Finalmente, se construyó la hoja de ruta estratégica del PIC 2025, como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 12** Relación Programas Académicos

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos	Innovación Estratégica para la Gestión Pública	Pensamiento estratégico orientado a la toma de decisiones	X	X	
			Gestión y Transformación con Arquitectura Empresarial	X	X	
			Transformación Digital en la gestión pública	X	X	

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
	competentes		Innovación aplicada a la gestión pública	X	X	
			Gestión Estratégica de Proyectos (PMI, PMO )	X	X	
			Gestión de recursos públicos	X	X	
			Procesos de contratación y Ética Pública	X	X	
			Habilidades de negociación	X	X	X
			Desarrollo de habilidades gerenciales para la transformación organizacional (Gestión por procesos)			X
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Innovación Estratégica para la Gestión Pública	Herramientas para el desarrollo del pensamiento estratégico	X	X	
			Gestión de Proyectos (PMI, PMO )	X	X	
			Gestión de recursos públicos	X	X	
			Gestión en Arquitectura Empresarial AE	X	X	
			Transformación Digital en la gestión pública	X	X	
			Innovación aplicada a la gestión pública	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Transformación Digital</b>	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos de la Transformación Digital	Enfoques diferenciales entre digitalización, digitalización de procesos y transformación digital	X	X	
			Herramientas plataforma Microsoft - Ofimática	x	x	
			Áreas clave de la transformación digital	X	X	
			Tecnología como Motor del Cambio	X	X	
			Herramientas y tecnologías clave para la transformación digital	X	X	
<b>Transformación Digital</b>	Gobernanza del dato y la información de valor público	Transformación Digital y Tecnologías de Avanzada	Innovación pública digital	X	X	
			Tecnologías Disruptivas - Inteligencia Artificial (IA), Big Data, Cloud Computing (Nube), Internet de las cosas (IoT), Blockchain	X	X	
			Decisiones Inteligentes con Analítica y Business Intelligence- BI	X	X	
			Planificación y Ejecución de una Estrategia de Transformación Digital	X	X	
			Indicadores clave (KPIs) para medir el impacto de la transformación digital	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Transformación Digital aplicada al contexto Geográfico y Catastral	Transformación e innovación digital en el contexto Geográfico y Catastral	X	X	
			Gobernanza del dato	X	X	
			Técnicas y herramientas de la Geo estadística aplicadas -prerrequisitos	X	X	
			Sistema de Información Geográfico ArcGIS Pro	X	X	
			SIG - Fundamentos			
			Análisis y Ciencia de datos PYTHON - prerrequisitos	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	Regulación y política pública con enfoque territorial	Fortalecimiento de los procesos de gestión catastral con enfoque territorial	Construcción de catastro verde	X	X	
			Sistema Nacional Catastral -SNC	X	X	
			Inscripciones catastrales con efectos registrables con fines de seguridad jurídica	X	X	
			Catastro multipropósito con enfoque étnico y diferencial			
			Resolución y mitigación de conflictos en el territorio	X	X	X
			Procedimiento de actualización catastral	X	X	
			Aplicación de la Ley 1437 de 2011 (Derecho de petición, recursos)	X	X	

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	Gestión del conocimiento para la innovación aplicada	Perspectivas contemporáneas del ordenamiento territorial y geográfico	Estrategia para el desarrollo de territorios inteligentes	x	x	
			Competencias IGAC en el ordenamiento territorial de Colombia	x	x	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos en Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Administrativa en el contexto público	X	X	
			Gestión Financiera y Contable	X	X	
			Técnicas para la elaboración y gestión presupuestal	X	X	
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Modelo de Gestión Integrado	Gestión Contractual	Marco Normativo en la Gestión Contractual	X	X	
			Gestión Eficiente de Procesos de Contratación	X	X	
			Integridad en la Gestión Pública: Un Enfoque Ético			X
			Ejecución de Contratos: Claves para el Seguimiento y Cumplimiento	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Posicionamiento institucional	Estrategias de Comunicación y Marketing Institucional	Liderazgo en Comunicación Institucional: Fortaleciendo Vínculos y Reputación	X	X	
			Estrategias para Fortalecer la Imagen y el Impacto	X	X	
			Estrategias de Marketing y posicionamiento Institucional	X	X	
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Posicionamiento institucional	Transformando la Atención al Ciudadano: Claves para un Servicio Eficaz y Humano	Gestión de Relaciones y Satisfacción de actores clave	X	X	
			Servicios Ciudadanos Digitales	X	X	
			Atención a actores clave con enfoque diferencial	X	X	
			Innovación en Servicio	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Actualización en Auditoría	Actualización en normatividad, técnicas y herramientas en auditoría	X	X	
			Redacción de hallazgos y definición de causa raíz	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Bilingüismo	Inglés Nivel Básico A1	X	X	
			Inglés Nivel Básico A2	X	X	
			Inglés Nivel Intermedio B1	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Gestión y mitigación de riesgos en laboratorios	Aseguramiento Metrológico de equipos e instrumentos de laboratorio.	X	X	
			manejo y mitigación de riesgos de laboratorios	X	X	
<b>Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Inclusión, Diversidad y Género	Estrategias y reconocimiento de inclusión, diversidad y género en el contexto laboral	X	X	X



Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
<b>Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	Modelo de Gestión Integrado	Rendición de cuentas, participación ciudadana y control social	Instrumentos de Participación Ciudadana	X	X	
			Transparencia y Acceso a la Información Pública	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Negociación colectiva	Derecho de Asociación y negociación colectiva	X	X	X
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Fortalecimiento: Comités Bipartitos	Normatividad asociada a los comités bipartitos	X	X	
			Responsabilidades de los comités en el marco de las instituciones públicas	X	X	X

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

Con la estructura metodológica diseñada, se proyectó para cada eje a quien sería dirigida la capacitación (por nivel jerárquico) y las estrategias para la ejecución de los programas académicos propuestos, a bien, transferencia interna, alianza estratégica o contratación; así mismo, se estimó la realización para el primer o segundo semestre en término de proyección de actividades.

Los programas académicos relacionados en la anterior tabla se ejecutarán en la vigencia 2025 y el detalle de sus contenidos temáticos serán coordinados desde la Subdirección de talento humano, apoyado por el componente de Formación y Capacitación. Una vez se estructuren los programas académicos en sus respectivas fichas técnicas, estos serán sometidos a revisión y aprobación por parte del personal más idóneo al interior del Instituto, específicamente en los temas que serán abordados mediante transferencia de conocimiento.

Adicional, se integran el PIC los procesos de Inducción, reinducción y los cursos obligatorios para los(as) servidores(as) y los asociados a la Alta gerencia de la entidad.

#### 5.4. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tiene proyectado contar con un equipo de profesionales idóneos que presten el apoyo a la Subdirección de Talento Humano en la ejecución de todas las actividades relacionadas con el desarrollo del Plan, que permita contar con expertos internos y/o externos en los temas estratégicos, misionales y de apoyo, evaluación y control.

Para el desarrollo de los requerimientos identificados en el presente plan, se espera fortalecer las alianzas estratégicas a costo cero para el Instituto con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública [ESAP], con el Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones [MINTIC], el Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], el Departamento Nacional de Planeación [DNP], la Agencia Nacional de Tierras y demás entidades que aporten desde su misionalidad al Instituto.

Para el desarrollo del Plan, se contará con los siguientes recursos asociados a los espacios, infraestructura e insumos necesarios para el desarrollo de las actividades del plan.

Equipos de cómputo

Equipos de proyección y difusión

Elementos de oficina

Dispositivos para almacenamiento digital de la información

Red de internet

Material de Formación

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación el IGAC ha destinado la suma de Quinientos millones de pesos (\$500.000.000), los cuales serán ejecutados en cumplimiento al desarrollo de los programas de capacitación proyectados y en el apoyo

de cupos a diplomados, cursos, talleres, seminarios y congresos, tipificados en la estrategia de contratación externa.

### 5.5. INDICADORES

Con el propósito de medir, evaluar y gestionar el progreso, El Plan Institucional de Capacitación desarrollará los siguientes indicadores.

*Tabla 13:Indicadores*

Indicadores				
Indicador	Meta	Formula	Periodicidad	Fuente de Información
<b>Cumplimiento</b>	>=90%	(Capacitaciones realizadas / Capacitaciones programadas) × 100	Semestral	Cronograma
<b>Cobertura</b>	>=70%	(Número de servidores capacitados / Total de servidores del IGAC) × 100	Anual	Registro de asistencia
<b>Satisfacción</b>	>= 80%	Número de participantes que calificaron la capacitación como útil o muy útil / Total de encuestados) × 100.	Anual	Resultados de las encuestas

*Fuente: (2025). Subdirección de Talento Humano STH*

### 5.6. CRONOGRAMA

El cronograma del Plan Institucional de Capacitación, se presenta a continuación.

**Cronograma Plan Institucional de Capacitación**

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Población Objetivo	Dimensiones de Competencia		Estrategias			Semestre de Ejecución	
					Saber	Hacer	Ser	Transferencia Conocimiento	Alianzas Estratégicas	Contratación	I
Habilidades y Competencias	Capital humano y socios estratégicos competentes	Innovación Estratégica para la Gestión Pública	Pensamiento estratégico orientado a la toma de decisiones	Directivos asesores	X	X		x	x	x	X
			<b>Gestión y Transformación con Arquitectura Empresarial</b>		X	X					
			Transformación Digital en la gestión pública		X	X					
			<b>Innovación aplicada a la gestión pública</b>		X	X					
			Gestión Estratégica de Proyectos (PMI, PMO)		X	X					
			<b>Gestión de recursos públicos</b>		X	X					
			Procesos de contratación y Ética Pública		X	X					
<b>Habilidades de negociación</b>	X	X	X								
			Desarrollo de habilidades gerenciales para la transformación organizacional (Gestión por procesos)							X	
Habilidades y Competencias	Capital humano y socios estratégicos competentes	Innovación Estratégica para la Gestión Pública	<b>Herramientas para el desarrollo del pensamiento estratégico</b>	Profesionales	X	X		x	x	x	X
			Gestión de Proyectos (PMI, PMO)		X	X					
			<b>Gestión de recursos públicos</b>		X	X					
			Gestión en Arquitectura Empresarial AE		X	X					
			<b>Transformación Digital en la gestión pública</b>		X	X					
			Innovación aplicada a la gestión pública		X	X					
<b>Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional</b>						X					
Transformación Digital	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos de la Transformación Digital	Enfoques diferenciales entre digitalización, digitalización de procesos y transformación digital	Profesionales y técnicos	X	X					X
			<b>Herramientas plataforma Microsoft - Ofimática</b>		x	x					
			Áreas clave de la transformación digital		X	X					
			<b>Tecnología como Motor del Cambio</b>		X	X					
			Herramientas y tecnologías clave para la transformación digital		X	X					
Transformación Digital	Gobernanza del dato y la información de valor público	Transformación Digital y Tecnologías de Avanzada	<b>Innovación pública digital</b>	Profesionales y técnicos	X	X					X
			Tecnologías Disruptivas - Inteligencia Artificial (IA), Big Data, Cloud Computing (Nube), Internet de las cosas (IoT), Blockchain		X	X					
			<b>Decisiones Inteligentes con Analítica y Business Intelligence- BI</b>		X	X					
			Planificación y Ejecución de una Estrategia de Transformación Digital		X	X					
			<b>Indicadores clave (KPIs) para medir el impacto de la transformación digital</b>		X	X					
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional							X	
	Automatización, integración	Transformación Digital	<b>Transformación e innovación digital en el contexto Geográfico y Catastral</b>	Profesionales y técnicos	X	X		X	X	X	X

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Población Objetivo	Dimensiones de Competencia		Estrategias		Semestre de Ejecución	
					Saber	Hacer	Transferencia Conocimiento Alianzas Estratégicas	Contratación	I	II
Territorio, Vida y Ambiente	e interoperabilidad para el territorio	aplicada al contexto Geográfico y Catastral	Gobernanza del dato	Profesionales y Técnicos DT	X	X				
			<b>Técnicas y herramientas de la Geoestadística aplicadas - prerequisites</b>		X	X				
			Sistema de Información Geográfico ArcGIS Pro		X	X				
			<b>SIG - Fundamentos</b>		X	X				
			Análisis y Ciencia de datos PYTHON - prerequisites		X	X				
			<b>Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional</b>			X				
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Regulación y política pública con enfoque territorial	Fortalecimiento de los procesos de gestión catastral con enfoque territorial	Construcción de catastro verde	Profesionales y Técnicos DT	X	X	X	X	X	
			<b>Sistema Nacional Catastral -SNC</b>		X	X				
			Inscripciones catastrales con efectos registrables con fines de seguridad jurídica		X	X				
			<b>Catastro multipropósito con enfoque étnico y diferencial</b>							
			Resolución y mitigación de conflictos en el territorio		X	X	X			
			<b>Procedimiento de actualización catastral</b>			X	X			
			Aplicación de la Ley 1437 de 2011 (Derecho de petición, recursos)			X	X			
			<b>Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional</b>			X				
Territorio, Vida y Ambiente	Gestión del conocimiento para la innovación aplicada	Perspectivas contemporáneas del ordenamiento territorial y geográfico	Estrategia para el desarrollo de territorios inteligentes	Profesionales y Técnicos DT	x	x				X
			<b>Competencias IGAC en el ordenamiento territorial de Colombia</b>		x	x				
Habilidades y Competencias	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos en Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Administrativa en el contexto público	Profesionales y Técnicos DT	X	X	X	X	X	
			<b>Gestión Financiera y Contable</b>		X	X				
			Técnicas para la elaboración y gestión presupuestal		X	X				
Probidad y ética de lo público	Modelo de Gestión Integrado	Gestión Contractual	<b>Marco Normativo en la Gestión Contractual</b>	Profesionales y Técnicos	X	X	X	X	X	X
			Gestión Eficiente de Procesos de Contratación		X	X				
			<b>Integridad en la Gestión Pública: Un Enfoque Ético</b>				X			
			Ejecución de Contratos: Claves para el Seguimiento y Cumplimiento		X	X				
Habilidades y	Posicionamiento institucional	Estrategias de Comunicación	<b>Liderazgo en Comunicación Institucional: Fortaleciendo Vínculos y Reputación</b>	Profesionales Oficinas: Comercial,	X	X		X		X
			Estrategias para Fortalecer la Imagen y el Impacto		X	X				



Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Población Objetivo	Dimensiones de Competencia	Estrategias		Semestre de Ejecución	
						Transferencia Conocimiento Alianzas Estratégicas	Contratación	I	II
Competencias		y Marketing Institucional	Estrategias de Marketing y posicionamiento Institucional	Relación con el Ciudadano y Comunicaciones	X	X			
Probidad y ética de lo público	Posicionamiento institucional	Transformando la Atención al Ciudadano: Claves para un Servicio Eficaz y Humano	Gestión de Relaciones y Satisfacción de actores clave Servicios Ciudadanos Digitales Atención a actores clave con enfoque diferencial Innovación en Servicio	Profesionales, técnicos y asistenciales	X	X	X		X
Habilidades y Competencias	Modelo de Gestión Integrado	Actualización en Auditoría	Actualización en normatividad, técnicas y herramientas en auditoría Redacción de hallazgos y definición de causa raíz	Profesionales y técnicos certificados	X	X			X
Habilidades y Competencias	Capital humano y socios estratégicos competentes	Bilingüismo	Inglés Nivel Básico A1 Inglés Nivel Básico A2 Inglés Nivel Intermedio B1	Servidores que culminaron nivel anterior	X	X		X	X
Habilidades y Competencias	Modelo de Gestión Integrado	Gestión y mitigación de riesgos en laboratorios	Aseguramiento Metrológico de equipos e instrumentos de laboratorio. manejo y mitigación de riesgos de laboratorios	Profesionales y técnicos	X	X	X	X	X
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Capital humano y socios estratégicos competentes	Inclusión, Diversidad y Género	Estrategias y reconocimiento de inclusión, diversidad y género en el contexto laboral	Profesionales, técnicos y asistenciales	X	X	X		X
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Modelo de Gestión Integrado	Rendición de cuentas, participación ciudadana y control social	Instrumentos de Participación Ciudadana Transparencia y Acceso a la Información Pública	Profesionales, técnicos y asistenciales	X	X	X		X

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Población Objetivo	Dimensiones de Competencia			Estrategias		Semestre de Ejecución	
					Saber	Hacer	Ser	Transferencia Conocimiento Alianzas Estratégicas	Contratación	I	II
Habilidades y Competencias	Capital humano y socios estratégicos competentes	Negociación colectiva	Derecho de Asociación y negociación colectiva	Afiliados a las organizaciones sindicales (Acuerdo Laboral)	X	X	X		X		X
Probidad y ética de lo público	Capital humano y socios estratégicos competentes	Fortalecimiento: Comités Bipartitos	Normatividad asociada a los comités bipartitos Responsabilidades de los comités en el marco de las instituciones públicas	Comités de Personal, Comité de Convivencia y Comité de COPASS	X	X		X	X		X
Habilidades y Competencias	Capital humano y socios estratégicos competentes	Fortalecimiento: Comités Bipartitos	Inducción Institucional Reinducción Institucional	Servidores de Carrera Administrativa y Nuevos Servidores	X	X	X	X		X	X

Fuente: (2025). Subdirección de Talento Humano STH

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial.</li> <li>◦ Hace parte del proceso de <b>Gestión Estratégica de Personas</b>.</li> <li>◦ Se crea el Plan "Institucional de Capacitación", código <b>PN-GEP-03</b>, versión 1.</li> <li>◦ Se actualiza el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para directivos y para organizaciones sindicales en alcance al Plan Institucional de Capacitación 2024-2026</li> <li>◦ Se construye la justificación</li> <li>◦ Se actualiza el componente normativo y el contexto internacional y nacional.</li> <li>◦ Se actualiza la caracterización de la planta</li> <li>◦ Se actualiza cronograma</li> <li>◦ Se actualiza recursos financieros</li> </ul>	1

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p><b>Nombre:</b> Manuela Gómez Hurtado.</p> <p><b>Cargo:</b> Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p><b>Nombre:</b> Gloria Marlen Bravo Guaqueta.</p> <p><b>Cargo:</b> Subdirectora. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p><b>Nombre:</b> Gustavo Adolfo Acosta Cuellar.</p> <p><b>Cargo:</b> Profesional Especializado. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p><b>Nombre:</b> Carlos Rafael González Contreras.</p> <p><b>Cargo:</b> Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p><b>Nombre:</b> Laura Isabel Gonzalez Barbosa.</p> <p><b>Cargo:</b> Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p><b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IGAC.</p>