PLAN DE CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE CHÍA – IDUVI

ÁREA DE TALENTO HUMANO
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CHÍA, CUNDINAMARCA
(ENERO/2026)

Centro Administrativo Municipal CAM
TEL: 3173791170
contactenos@iduvichia.gov.co
www.iduvichia.gov.co

Tabla de Contenido

Introducción 3
1 Objetivo 4
2 Objetivos específicos 4
3 Alcance 4
4 Marco Normativo 4
5 Principios 5
6 Ejes temáticos 5
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos 6
Eje 2. Territorio, vida y ambiente 6
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad 6
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura 6
Eje 5. Ética, probidad e identidad de lo público 7
Eje 6. Habilidades y competencias 7
7 Resultados del diagnóstico del PIC 7
8 Inducción 12
9 Reinducción 13
10 Obligaciones de los beneficiarios 13
11 Cronograma Plan de Capacitación 14
12 indicador 14

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y conocimientos de los servidores públicos del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía – IDUVI, contribuyendo de manera directa al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios y al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Este Plan se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 para servidores públicos, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el cual se estructura en seis ejes fundamentales: (1) Paz total, memoria y derechos humanos; (2) Territorio, vida y ambiente; (3) Mujeres, inclusión y diversidad; (4) Transformación digital y cibercultura; (5) Probidad, ética e identidad de lo público; y (6) Habilidades y competencias.

En este marco, la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2026 se desarrolló a partir de un diagnóstico de necesidades, realizado mediante una encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad, como herramienta de recolección y análisis de información. Los resultados obtenidos permitieron identificar temáticas prioritarias de formación orientadas a fortalecer el desempeño tanto individual como colectivo, potenciando las competencias del talento humano y favoreciendo el desarrollo organizacional del IDUVI.

1 Objetivo

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2 Objetivos específicos

- Articular las necesidades de capacitación de los servidores públicos del IDUVI con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 de la Función Pública fortaleciendo las competencias laborales de los funcionarios de la entidad con el fin de contribuir al cumplimiento de las metas institucionales y al aumento de la productividad.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.

- Contribuir al cierre de brechas de competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados, a través de los programas de inducción, reinducción y capacitación

3 Alcance

Las actividades que se desarrollan en este el Plan están dirigidas a los servidores públicos de la entidad, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 1960 de 2019, que modificó la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 y que dispone: “Los servidores públicos, 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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

4 Marco Normativo

- **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23 de 2004** “Por medio del 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”
- **Decreto 1072 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- **Decreto 1083 de 2015** artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales

para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005

- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- **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"
- **Resolución 0312 de 2019** del Ministerio del Trabajo "Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
- **Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030** de la Función Pública a través del cual se definen los ejes temáticos de formación
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006** "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"

5 Principios

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:

a. **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;

b. **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;

c**. 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;

d. **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;

e. **Prevalencia del Interés de la Organización**. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

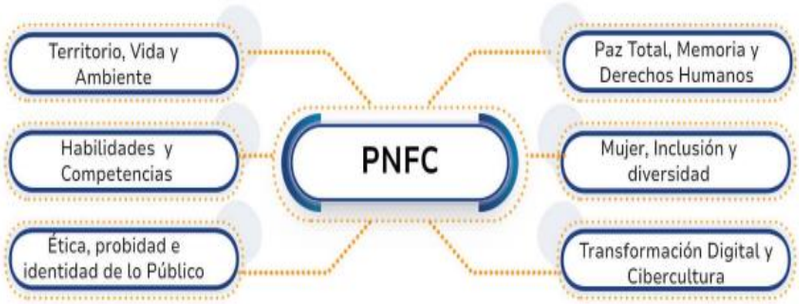
f. **Integración a la Carrera Administrativa**. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. **Profesionalización del servicio Público**. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado

6 Ejes temáticos

Según lo contemplando en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 se han organizado seis ejes, buscando agregar valor a la formación y un desarrollo integral de los empleados públicos para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Ilustración 11. Ejes temáticos



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

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográfica participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

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.

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 trasformación 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. A futuro, todas y todos 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. Ética, probidad e identidad de lo público

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

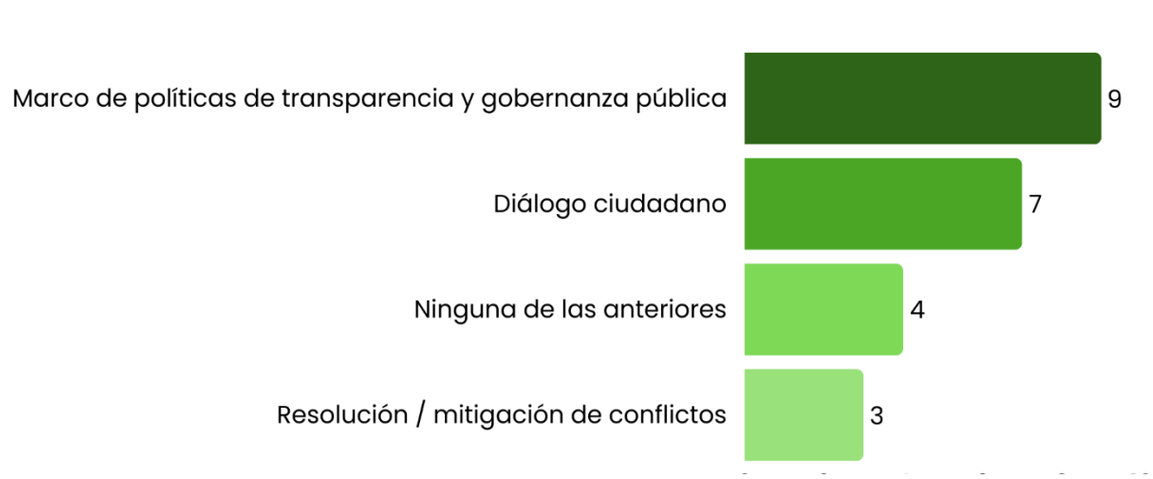
Eje 6. Habilidades y competencias

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

7 Resultados del diagnóstico del PIC

Con el propósito de identificar las necesidades de formación que orientan la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se aplicó una Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, mediante un formulario diseñado en la herramienta Google Forms, con la participación de 21 servidores públicos de la entidad

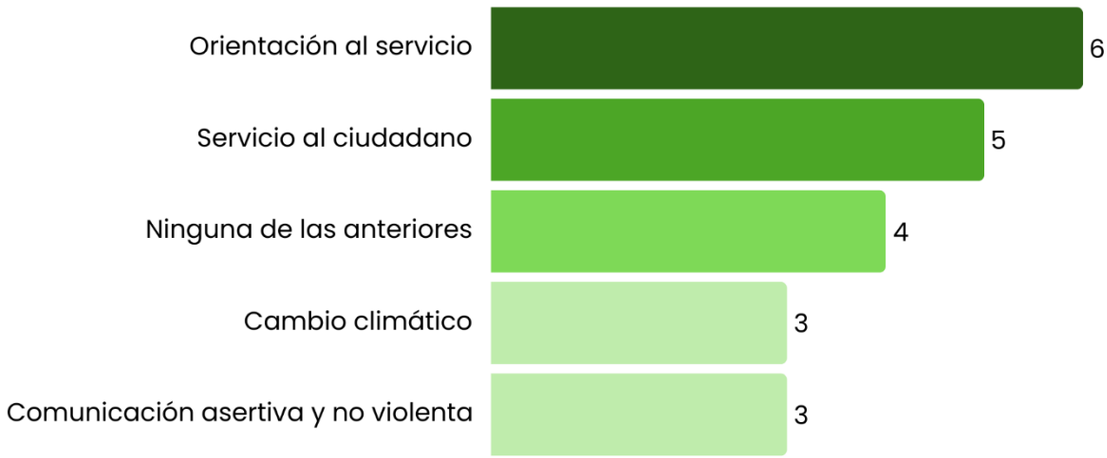
A partir del análisis de los resultados obtenidos, y considerando que la encuesta incorporó la totalidad de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, se identificaron las temáticas que registraron mayor nivel de priorización por parte de los servidores públicos en cada uno de los ejes, las cuales se presentan a continuación.



La gráfica evidencia que la principal necesidad de capacitación identificada por los servidores públicos se concentra en el **Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública**, con 9 respuestas, lo que refleja una alta prioridad por fortalecer conocimientos relacionados con

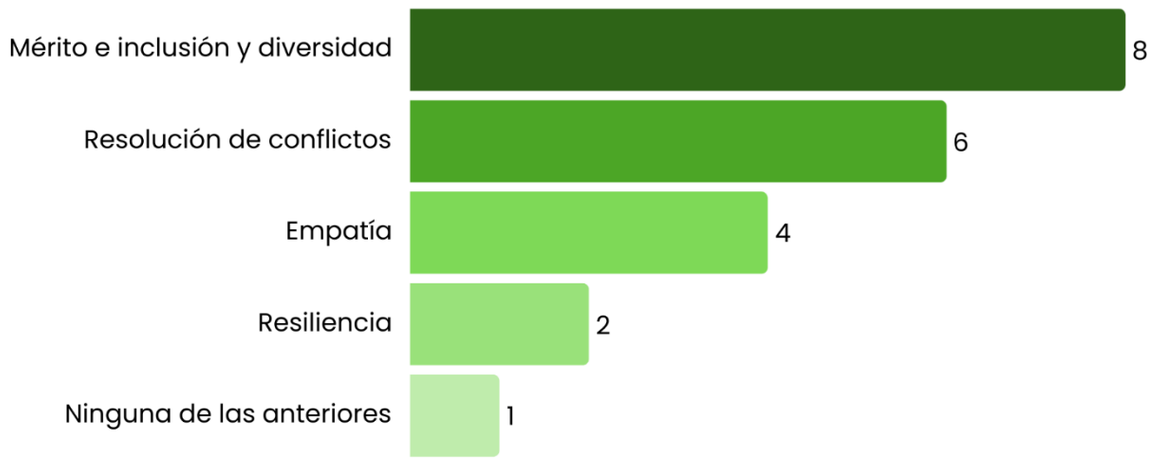
integridad institucional, rendición de cuentas y fortalecimiento de la gestión pública

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE



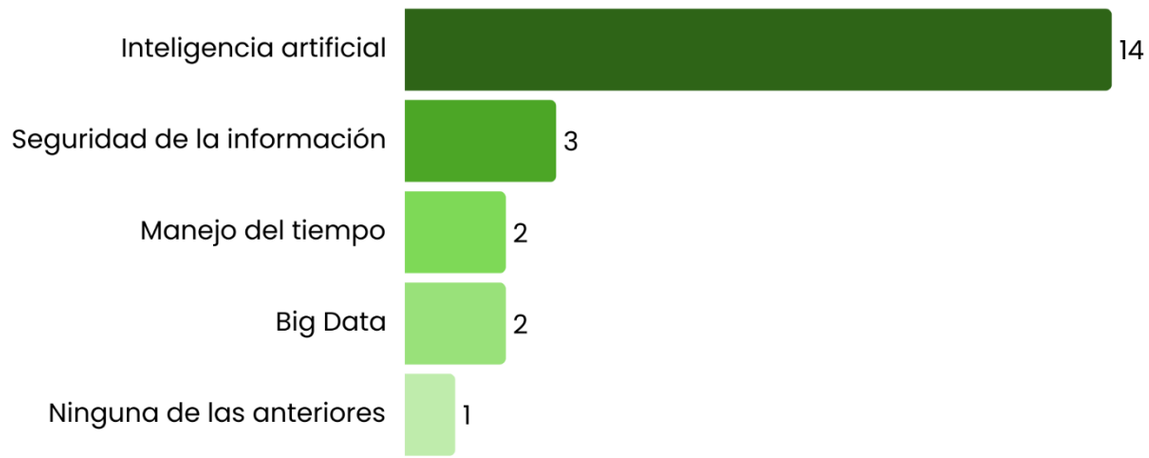
Los resultados evidencian una priorización en las temáticas de **orientación al servicio y servicio al ciudadano**, lo que refleja la necesidad de fortalecer las competencias del talento humano en atención, calidad del servicio e interacción con la comunidad.

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



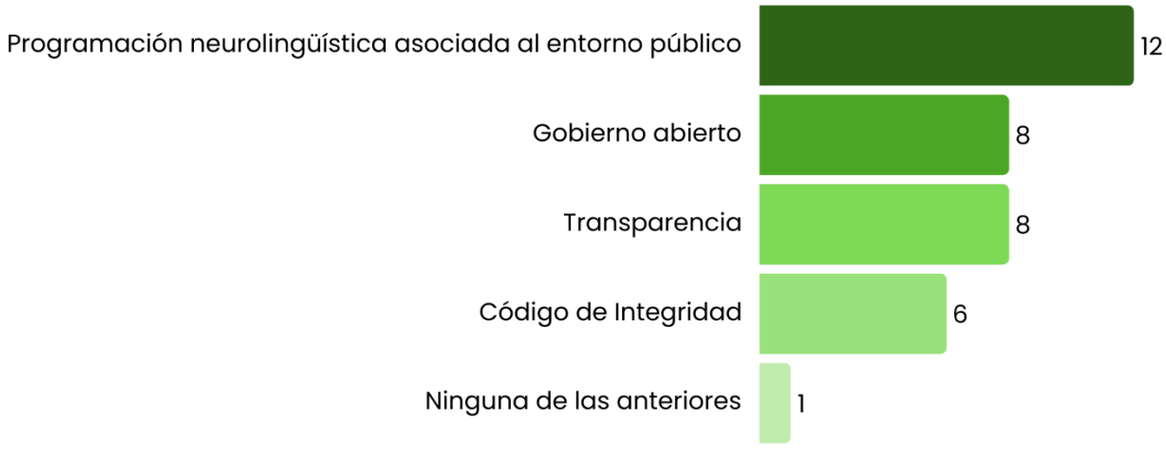
Las temáticas de mayor votación dentro de este eje fueron el **mérito inclusión y diversidad y Resolución de conflictos.**

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA



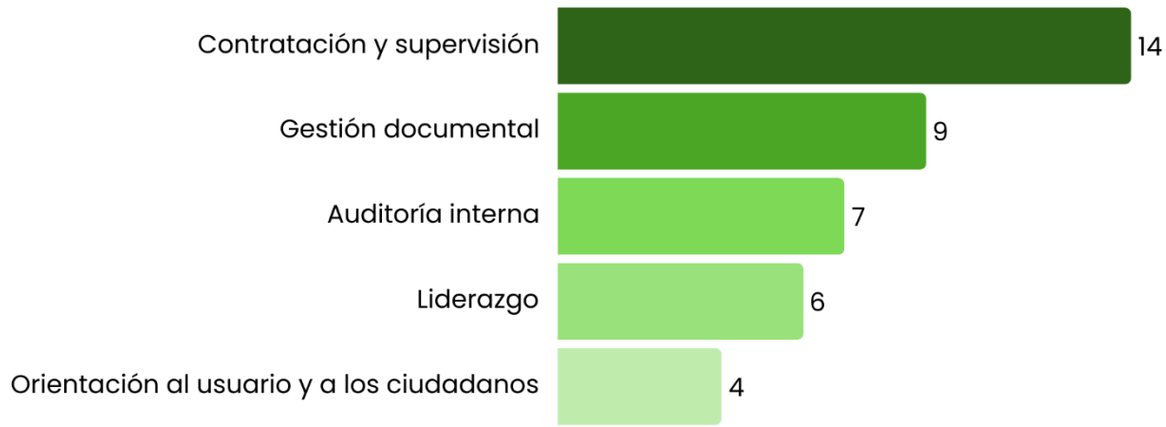
La **Inteligencia Artificial** es la temática de mayor interés de todo el eje, este resultado refleja una alta conciencia sobre el impacto estratégico de la inteligencia artificial en la modernización del Estado, la eficiencia de los procesos, la toma de decisiones basada en datos y la innovación en la gestión pública.

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO



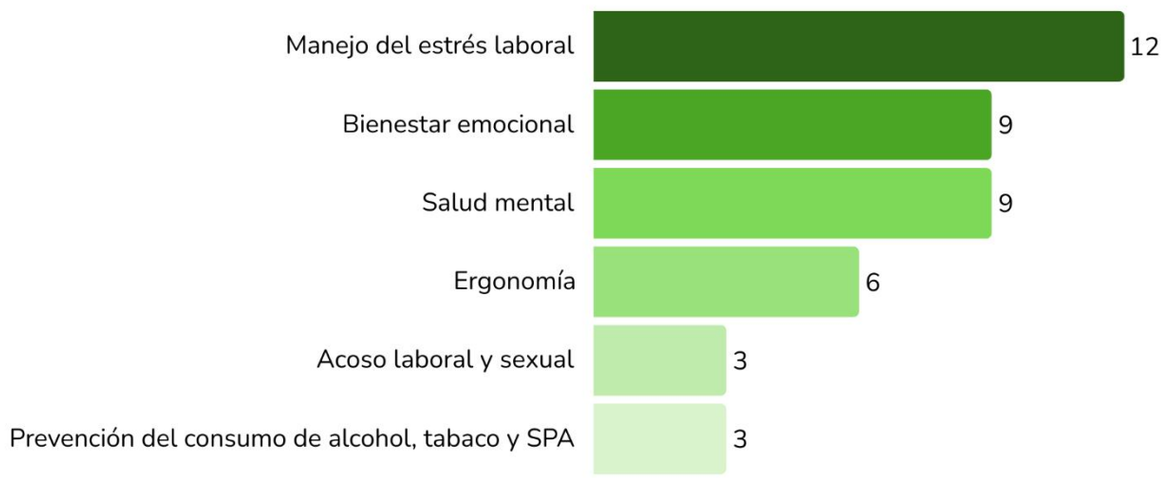
La Programación neurolingüística asociada al entorno público, se posiciona como la temática de **mayor interés** del eje. Esto indica una necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas, el liderazgo personal, la gestión emocional y la influencia positiva en los equipos de trabajo, como factores determinantes para el comportamiento ético y el desempeño organizacional

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS



Dentro de este eje el tema de **contratación y supervisión** se consolida como la temática de mayor interés del eje. Este resultado refleja la necesidad crítica de fortalecer las competencias en planeación contractual, ejecución, seguimiento y control de los procesos contractuales y en segundo lugar se encuentra el tema de **gestión documental**.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



En Seguridad y Salñu8d en el trabajo se consolida como la principal prioridad el **manejo de estrés laboral**. Este resultado evidencia una necesidad urgente de fortalecer las capacidades para la identificación, prevención y manejo del estrés, así como para la reducción de los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño, la productividad y la salud de los servidores públicos

En segundo lugar, se posesionan **bienestar emocional y salud mental** confirmando la relevancia de implementar estrategias integrales orientadas al fortalecimiento de la estabilidad emocional, la prevención del agotamiento laboral y la promoción de entornos de trabajo saludable

En Cuanto a las habilidades gerenciales se les realizo una pregunta adicional a los directivos con el fin de identificar que competencia directiva querían reforzar y se obtuvieron las siguientes respuestas



Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la entidad se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Plan de desarrollo municipal como parte de la reinducción
- Acuerdos de servicios para la atención al Ciudadano
- MIPG

	Eje	**Tema**
1	Paz total, memoria y derechos humanos	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
2	Territorio, vida y ambiente	Orientación al servicio y servicio al ciudadano
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Prevención del acoso laboral y sexual
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Resolución de conflictos
4	Transformación Digital y Cibercultura	Inteligencia Artificial
4	Transformación Digital y Cibercultura	Seguridad de la información
5	Ética, probidad e identidad de lo	Programación neurolingüística asociada

	público	al entorno público
6	Habilidades y competencias	Contratación y supervisión
6	Habilidades y competencias	Gestión documental
7	Habilidades gerenciales	Desempeño de equipos de trabajo

En cuanto a los temas de seguridad y salud en el trabajo se plantearon los siguientes temas:

- Manejo del estrés
- Bienestar emocional y salud mental
- Manejo de ansiedad y depresión
- Finanzas Personales
- Prevención del sedentarismo
- Estilos de vida saludable
- Rutas de evacuación y puntos de encuentro

Las actividades se desarrollarán a través el convenio de capacitación con la Universidad Nacional, por gestión con el apoyo de la ARL, la Caja de compensación y de algunos profesionales de la entidad especialistas en el tema a tratar.

8 Inducción

Conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás informa-ción relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

Para el desarrollo de la inducción los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

Oficina Asesora de Planeación:

- ✓ Misión, Visión y objetivos
- ✓ Principios y Valores.
- ✓ Estructura-organizacional.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión y MIPG.

Gestión Humana:

- ✓ Programa de Bienestar
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Evaluación del desempeño.
- ✓ Nómina.
- ✓ Situaciones administrativas.

Gestión Documental:

- ✓ Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

Atención al Ciudadano:

- ✓ Política y canales de atención
- ✓ Derechos de petición

9 Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos

Los objetivos de la reinducción serán los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.

5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

10 Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

• Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

• Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y/o inscrito y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

• Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

• Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

• Participar activamente en la evaluación de los

planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad

11 Cronograma Plan de Capacitación

De acuerdo a la información anterior, a continuación, se relaciona el cronograma de las actividades de capacitación:

	EJE	TEMA	P/F	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Paz total, memoria y derechos humanos	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	P												
2	Territorio, vida y ambiente	Orientación al servicio y servicio al ciudadano	P												
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Prevención del acoso laboral y sexual	P												
4	Mujeres, inclusión y diversidad	Resolución de conflictos	P												
5	Transformación Digital y Cibercultura	Inteligencia Artificial	P												
6	Transformación Digital y Cibercultura	Seguridad de la información	P												
7	Ética, probidad e identidad de lo público	Código de Integridad	P												
8	Ética, probidad e identidad de lo público	Programación neurolingüística asociada al entorno público	P												
9	Habilidades y competencias	Contratación y supervisión	P												
10	Habilidades y competencias	Gestión documental	P												
12	Habilidades Gerenciales	Desempeño de equipos de trabajo	P												
13	seguridad y salud en el trabajo	Manejo del estrés	P												
14	seguridad y salud en el trabajo	Manejo de ansiedad y depresión	P												
15	seguridad y salud en el trabajo	Bienestar emocional y salud mental	P												
16	seguridad y salud en el trabajo	Finanzas Personales	P												
17	seguridad y salud en el trabajo	Prevencion del sedentarismo	P												
18	seguridad y salud en el trabajo	Estilos de vida saludable	P												
19	seguridad y salud en el trabajo	Rutas de evacuacion y puntos de encuentro	P												
20	Reinducción	Plan de Desarrollo Municipal	P												
21	Reinducción	Acuerdos de servicios para la atención al Ciudadano	E												
22	Reinducción	MIPG													
23	Inducción		P												

12 indicador

Como principales indicadores para la evaluación de la ejecución del plan de bienestar se estableció el siguiente indicador.

cumplimiento de actividades

$$Porcentaje\ de\ Cumplimiento = Numero\ de\ Actividades\ Ejecutadas/Total\ de\ Actividades\ Programadas \times 100$$

El Plan Institucional de Capacitación fue aprobado en el primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño y estará disponible en la página web de la entidad https://iduvichia.gov.co/gestion-documental/.

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
01	Febrero 15 de 2018	Adopción Plan Institucional de talento Humano
02	Febrero 7 de 2019	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
03	Febrero 27 de 2020	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
04	Febrero 10 de 2021	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
05	Enero 28 de 2022	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
06	Febrero 10 de 2023	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
07	Febrero 10 de 2024	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
08		

Elaboró: Lady Diana Matallana Castellanos – Profesional Especializado
Revisó: Nancy Janneth Agudelo Moreno – Subgerente Administrativa y Financiera