	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 1 de 21</b>

**AD-9.3**



**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL  
HUILA -INFIHUILA**

## **Plan Anual de Capacitación 2025**

**Neiva**

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 2 de 21</b>

## Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO GENERA Y ESPECIFICO .....	4
3	PROPOSITO.....	
4	ALCANCE.....	4
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS .....	4
6	MARCO NORMATIVO .....	6
7	EJES TEMATICOS .....	10
7.1	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERCHOS HUMANOS .....	10
7.2	EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE .....	12
7.3	EJE 3. MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD.....	12
7.4	EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERSEGURIDAD.....	12
7.5	EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO.....	13
7.6	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIA.....	13
8.	RESULTADOS DEL DIAGNOSITCO DEL PIC.....	13
9.	MEDICION DEL INDICADOR CUMPLIMIENTO Y COBERTURA.....	17
10.	INDUCCION Y REINDUCCION .....	17
11.	PRESUPUESTO PLAN DE CAPACITACION.....	21

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749




+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 3 de 21</b>

## I INTRODUCCIÓN

La capacitación, apuntan al objetivo de exaltar al servidor público y su valor, reconociendo como el activo principal con que cuenta el INFIHUILA, por la cual se lleva al éxito de la gestión y logro de los objetivos y resultados.

Es importante resaltar el componente del proceso de desarrollo de Talento Humano, donde la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones orientadas a lograr la integración de los colaboradores a sus puestos en la institución, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral.

En ese sentido, se pretende lograr el objetivo a desarrollar para la vigencia 2025, en el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitaciones.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, tiene su fundamento en los lineamientos del nuevo Plan Nacional de Formación y capacitación – PNFC 2023-2030, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos (Paz total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, Ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias).

El aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aporte del nuevo esquema, teniendo como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el MIPG, actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 y de obligatorio cumplimiento para las entidades territoriales y sus descentralizadas.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las Institución, buscando brindar bienes y servicios de calidad, direccionado a la optimización de los servicios para llegar a una cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila INFIHUILA.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 4 de 21</b>

## 2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del INFIHUILA, a través de capacitaciones internas y externas con el propósito de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, con el fin de beneficiar los resultados de la Entidad.

### Objetivos Específicos

- Brindar los lineamientos en el presente PIC, en las falencias encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo para fortalecer los procesos.
- Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.
- Elevar el nivel de conocimientos de los servidores públicos

## 3 PROPOSITO

Mejora continua en el desempeño laboral de los servidores públicos del INFIHUILA, teniendo de presente los ejes temáticos definidos PNFC 2023-2030, bajo los criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, de conformidad a los lineamientos del Instituto.

## 4 ALCANCE

Este componente de capacitación nace en las necesidades de formación por cada dependencia y servidor, finalizando en la medición de la eficacia. Con esto, se pretende buscar el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos del Instituto, bajo los criterios del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## 5 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 5.1 Conceptuales.

**\*Aprendizaje Organizacional:** “Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios”.

**\*Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación,

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 5 de 21</b>

dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**\*Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

**\*Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

**\*Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativas necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**\*Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

**\*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**\*Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 6 de 21</b>

**\*Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

**\*Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**\*Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**\*Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**\*Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 6 MARCO NORMATIVO

### Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

### Ley 909 de septiembre 23/2004

Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

### Decreto 894 de mayo 28 de 2017.

Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co



	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 7 de 21</b>

Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.

**Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a **la capacitación<sup>1</sup>, al entrenamiento** y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

**Artículo 2. Programas de formación y capacitación.** La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios, en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

**Artículo 3. Adicionar el siguiente inciso al artículo 7 de la Ley 909 de 2004.** Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley. La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección.

**Decreto 1083 de 2015.**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

**"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.** 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.

**"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** El Departamento

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 ☎ (608) 8677749 📠 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co 🌐 www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 8 de 21</b>

Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de capacitación que estas formulen.

La evaluación y seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 127 de 2005, art 67)

“Artículo 2.2.9.4 Red Institucional de capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3, literal e) numeral 3 del Decreto -Ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de capacitación para Empleados Publico, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

### **Ley 1960 de 2019**

Por Medio de la cual se modifica la ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1968. "Profesionalización empleados públicos"

### **Decreto 454 de 2020**

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional; Artículo 2.2.22.2.1 del decreto 1083 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual tendrá un nuevo numeral con el siguiente texto “18. Gestión de la Información Estadística”.

### **Decreto 455 de 2020**

Por medio se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la parte del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo; Artículo 2.2.12.3.1. Objeto: Establecer reglas en garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

### **Decreto 498 de 2020**

Modificar y adicionar el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo referente a la orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera; requisitos ya acreditados de los niveles asistenciales y técnicos; conformación de la Comisión de Personal, entre otros.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co



	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 9 de 21</b>

### **Decreto 989 de 2020**

Adicionar el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). 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.

Decretos 1499 de 2017, Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.

### **Resolución 104 de 2020**

Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 10 de 21</b>

## 7 EJES TEMATICOS

En la siguiente gráfica se esquematizan los seis ejes, así:



Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

### 7.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derecho Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y proporcionar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, 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.

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 11 de 21</b>

Saberes: Construcción de paz

Saber hacer: Participación ciudadana

Saber ser: Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas: Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.

## 7.2. Eje 2. Territorial, Vida y Ambiente

Este eje esta 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 Vida de 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.

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Saberes: Energía limpias y conflictos socioambientales

Saber Hacer: Mejoramiento de la comunicación

Saber ser: Participación ciudadano en el diseño e implementación de políticas públicas.

## 7.3 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, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 12 de 21</b>

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Saberes: Violencia asadas en genero

Saber Hacer: Administración publica inclusiva y desde el amor eficaz

Saber ser: Comunicación asertiva.

#### 7.4 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 fundamentales 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 uno y otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, practicas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtual el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución e algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Saberes: Big Data

Saber Hacer: Seguridad digital

Saber ser: Trabajo en equipo; Seguridad digital y de la información.

#### 7.5 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Publico

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 13 de 21</b>

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteo que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figura significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público deber ser la ética de lo público.

La capacidad 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 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Saberes: Comunicación asertiva

Saber Hacer: Impactos psicológicos y emocionantes de la violencia

Saber ser: Política de integridad (Cogido de integridad – conflictos de interés)

## 7.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 14 de 21</b>

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 empleo tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catalogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano un diferencial valioso que incremente el valor publico desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer publico dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

*“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que esta determinada pro los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.*

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 publico desde el rol del servidor público.

Entre los temas sugeridos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se tiene las siguientes percepciones a desarrollar en este eje.

Saberes: Gestión documental

Saber Hacer: Resolución de conflictos

Saber ser: Trabajo en equipo

Estas actividades, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de Función Pública se identificaron y consideran incluirla en el plan de

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co



	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 15 de 21</b>

capacitación del Instituto para la vigencia 2025.

Las actividades se llevarán a cabo mediante la Red Institucional que ofrece diferentes instituciones gubernamentales, a través de la ESAP, SENA, Archivo general de la Nación, Función Pública, entre otras.

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido en el Plan de Capacitaciones 2025, las cuales dependerán de la programación de las entidades gubernamentales que ofrecen gratis este servicio entre otras.

## 8 RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Para identificar las necesidades del PIC 2025, fue aplicada una encuesta enviada a los correos en el mes de enero de 2025, las cuales fueron entregadas en físico al área administrativa para su respectiva tabulación, para llevarla al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

Teniendo de presente que gran parte de las capacitaciones establecidas en la normatividad, las ofrece las instituciones públicas, como son: Función Pública DAFP, SENA, ESAP, Archivo General de la Nación AGN, entre otros, primero se aprovecharía este servicio. De la misma manera, al tener INFIHUILA, funcionarios con profesiones diversas, se apoyaría en sus conocimientos para las respectivas capacitaciones de ley.

En la tabulación de las encuestas en lo relacionado a que capacitaciones fueron sugeridas por el personal de planta del Infihuila, se concluye realizar las siguientes capacitaciones, de conformidad a la naturaleza de la Entidad y a las debilidades que se tiene en estos temas, como son:

- 1) Riesgos
- 2) Crédito Publico
- 3) Excel
- 4) Contratación estatal
- 5) Solución de conflicto

El plan Institucional de capacitación – PIC 2025 atiende la normatividad vigente y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, el cual impulsa el desarrollo de los ejes:

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 16 de 21</b>

## 9 MEDICION DE LOS INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y COBERTURA

Los indicadores que se realizaría serian:

Indicador de cumplimiento: Competencias de los trabajadores públicos desarrolladas a través de capacitaciones

Indicador de cobertura: La cantidad de trabajadores públicos que asisten a las capacitaciones

## 10 INDUCCION Y REINDUCCION

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

**Las actividades de Inducción** que organice el INFIHUILA estarán dirigidas a facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor a la cultura organizacional, para que se habitúe con los valores y principios institucionales, el direccionamiento estratégico y en general con todo el contexto de políticas, planes, programas y proyectos del Instituto. Tener presente:

### OFICINA DE PLANEACION:

- \*Estructura del InfiHuila
- \*Que es el Instituto, misión, visión
- \*Valores de Integridad
- \*Estructura organizacional
- \*Objetivo institucional
- \*Sistema integrado de gestión

### OFICINA TALENTO HUMANO

- \*Planta
- \*Organigrama

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749




+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 17 de 21</b>

- \*Plan Institucional de capacitación
- \*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- \*Nomina
- \*Evaluación del Desempeño
- \*Situaciones administrativa

#### GRUPO DOCUMENTAL

- \*Proceso de archivo y gestión documental

**Las actividades de Reinducción** que organice el Instituto se realizarán cuando se produzcan cambios en el direccionamiento estratégico de la Entidad, modelo de operación o la incorporación de nuevos productos y servicios a la oferta institucional.

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 programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos están dirigidos a:

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

El Plan de Capacitación para el año 2025 presenta cuatro tipos de capacitación: Inductiva, Técnica, Gerencial y/o directiva, el mismo que está sujeto a reajustes trimestrales, VER CUADRO:

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4



(608) 8677749



+57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 18 de 21</b>

No	EJE TEMATICO	CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A:	AÑO: 2025												OBSERVACIONES		
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		DIC	
1	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Construcción de paz	Todo el personal	P			P											
				E														
				PP			18											
				PA														
2		Inducción y reintroducción al personal	Todo el personal	P		P												
				E														
				PP		36												
				PA														
3		Marco de política de transparencia y gobernanza pública	Todo el personal	P					P									
				E														
				PP					18									
				PA														
4	Participación ciudadana y Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Todo el personal	P								P							
			E															
			PP								18							
			PA				0											
5	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Energía limpias y conflictos socioambiental	Todo el personal	P				P										
				E														
				PP				18										
				PA														
6		Mejoramiento comunicación	Todo el personal	P						P								
				E														
				PP						18								
				PA														
7		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Todo el personal	P									P					
				E														
				PP								18						
				PA														

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co www.infihuila.gov.co



8	SG-SST	Induccion - Reinducción al SG-SSTA	Todo el personal	P			P													
				E																
					PP			18												
					PA															
9			Prevención del acoso laboral	Todo el personal	P					P										
					E															
					PP					18										
					PA															
10			Identificación de peligros y riesgos	Todo el personal	P					P										
					E															
					PP						18									
					PA															
11			Manejo y prevención del estrés laboral.	Todo el personal	P					P										
					E															
					PP						18									
					PA															
12			Trabajo en equipo y comunicación asertiva	Todo el personal	P											P				
					E															
					PP											18				
					PA															
13			Riesgo - Público	Todo el personal	P													P		
				E																
				PP													18			
				PA																
14		Manejo de residuos sólidos y programas pos-consumo	Todo el personal	P				P												
				E																
				PP					18											
				PA																
15		Sensibilización en disposición de residuos de acuerdo al código de colores	Todo el personal	P														P		
				E																
				PP														18		
				PA																
16		Uso eficiente y racional de papel	Todo el personal	P												P				
				E																
				PP												18				
				PA																
17		Nutrición y hábitos saludables	Todo el personal	P											P					
				E																
				PP											18					
				PA																

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila



 Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4  (608) 8677749  +57 314 293 2941



 [contacto@infihuila.gov.co](mailto:contacto@infihuila.gov.co)  [www.infihuila.gov.co](http://www.infihuila.gov.co)

[illegible]

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación  
del Huila




 Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4  (608) 8677749  +57 314 293 2941



 [contacto@infihuila.gov.co](mailto:contacto@infihuila.gov.co)  [www.infihuila.gov.co](http://www.infihuila.gov.co)



	<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</b>	Código: GBS-PL-01-06
	<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES</b>	Fecha Aprobación: enero 2025
		Versión: 03
		<b>Página 21 de 21</b>

27	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestion documental	Todo el personal	P								P					
				E													
				PP							18						
				PA													
28		Resolucion de conflictos	Todo el personal	P							P						
				E													
				PP							18						
				PA													
29		Contratacion estatal	Todo el personal	P							P						
				E													
				PP							18						
				PA													
30		Riesgo - Pubico	Todo el personal	P												P	
				E													
				PP											18		
				PA													

## II PRESUPUESTO DEL PLAN CAPACITACIÓN

Las acciones formativas que consten en el Plan de Capacitación serán financiadas por el Instituto, un valor de Veintiún Millones Doscientos mil pesos M/C (\$ 21.200.000).

Con el fin de viabilizar el proceso de formación, la institución asignará un monto que permita desarrollar normalmente los eventos.

Proyecto: Sonad Freyi C  
Profesional Universitario  
Reviso: Idelber Pabón L  
Jefe Oficina Administrativa  
Aprobó: Comité Institucional de Gestión Desempeño.