



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

VIGENCIA 2024-2026

VERSIÓN 1



Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Yurany Marcela Céspedes Soto Contratista Subdirección de Talento Humano</p> <p>Manuela Gómez Hurtado Contratista Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Parra García Secretaría General</p> <p>Gloria Marlen Bravo Guaqueta Subdirectora de Talento Humano</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Fecha de aprobación: (30/01/2024)</p>

Control de cambios		
Versión	Vigencia	Cambios
1	30/01/2024	Versión inicial

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO	7
3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO	10
3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES	10
3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	10
3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	11
3.4. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030	12
4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO.....	17
4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI.....	17
4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP	25
5. DIAGNÓSTICOS	26
6. RECURSOS	31
7. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	33
7.1. OBJETIVO GENERAL	33
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	33
7.3. ALCANCE	33
7.4. DESARROLLO DEL PIC	34
7.5. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PIC	35
8. INDICADORES	38
9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024.....	39

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.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico 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.

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 formación y capacitación, calidad de vida, provisión de empleo, evaluación del desempeño, administración del personal, planeación de talento humano 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.

Modelo Gestión Estratégica de Personas



Fuente: (2023). Subdirección de Talento Humano. (Modelo en Construcción).

Es importante señalar que, el modelo incluye como una de las estrategias la Gestión del Conocimiento y el componente de Formación y Capacitación, que pretenden generar y fortalecer las capacidades y competencias en los servidores públicos para el cumplimiento de los resultados institucionales, a través de la transferencia del conocimiento, la inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, y capacitación.

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 formula su PIC para la Vigencia 2024 -2026.

Ahora bien, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento

de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

En este sentido, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, formuló el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2024-2026 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.

Siguiendo las directrices del DAFP, desde la Subdirección de Talento Humano se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO con servidores del nivel central y territorial, así como el equipo directivo, enfocado hacia la identificación de temáticas alineadas con los seis (6) ejes temáticos del PNFC 2023-2030, 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 portafolio de actividades de capacitación y formación, que contribuirá al logro de los objetivos institucionales, la misión de la entidad y el cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siguiendo la normatividad vigente y teniendo en cuenta los seis (6) ejes temáticos establecidos por el DAFP: (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 Competencia.

Adicionalmente, el presente plan incluye temáticas transversales y específicas para las dependencias, dentro de cada uno de los tipos de conocimiento esenciales, específicos y especializados.

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.

2. MARCO NORMATIVO

<p>Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53</p>	<p>Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.</p>
<p>Ley 489 de 1998</p>	<p>Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se fundamenta el Sistema de Desarrollo Administrativo.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.</p>
<p>Ley 734 de 2002</p>	<p>Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</p>
<p>Ley 909 de 2004</p>	<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:</p> <p>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</p>

	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.
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 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.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – 2023	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. Construcción propia.

3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

3.1. 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.

OIT – Trabajo Decente	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo • Protección Social • Derecho en el trabajo • Diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Gobernanza Estratégica • Planificación Estratégica de Recursos Humanos • Selección y Contratación • Desarrollo y Gestión del Desempeño • Compensación y Beneficios • Gestión del Conocimiento y Talento • Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico del trabajo • Entorno psicosocial del trabajo • Recursos personales en el trabajo • Participación de la empresa en la comunidad

Fuente. Subdirección de Talento Humano del IGAC

3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, 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.

3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida (Ley 2294 del 19 de mayo de 2023) 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.



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

3.4. 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;

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. 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 siguientes ejes temáticos agregará valor a la formación y en consecuencia al desempeño de los servidores del Instituto alineados con el plan nacional de desarrollo.



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

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se plantea la siguiente descripción de los ejes:

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 socioterritoriales, 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 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.

Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública

Como lineamiento de política que se deriva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se pone a disposición de las entidades la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público:

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, tienen que 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.

4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

4.1. 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.

- **Objetivo Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>1. Capital humano y socios estratégicos competentes. 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>2. Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada</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 coordinación efectiva mancomunada.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>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>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>3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 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 auditoria, 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>
<p>4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 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>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. 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>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio. 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>7. Posicionamiento institucional. 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>

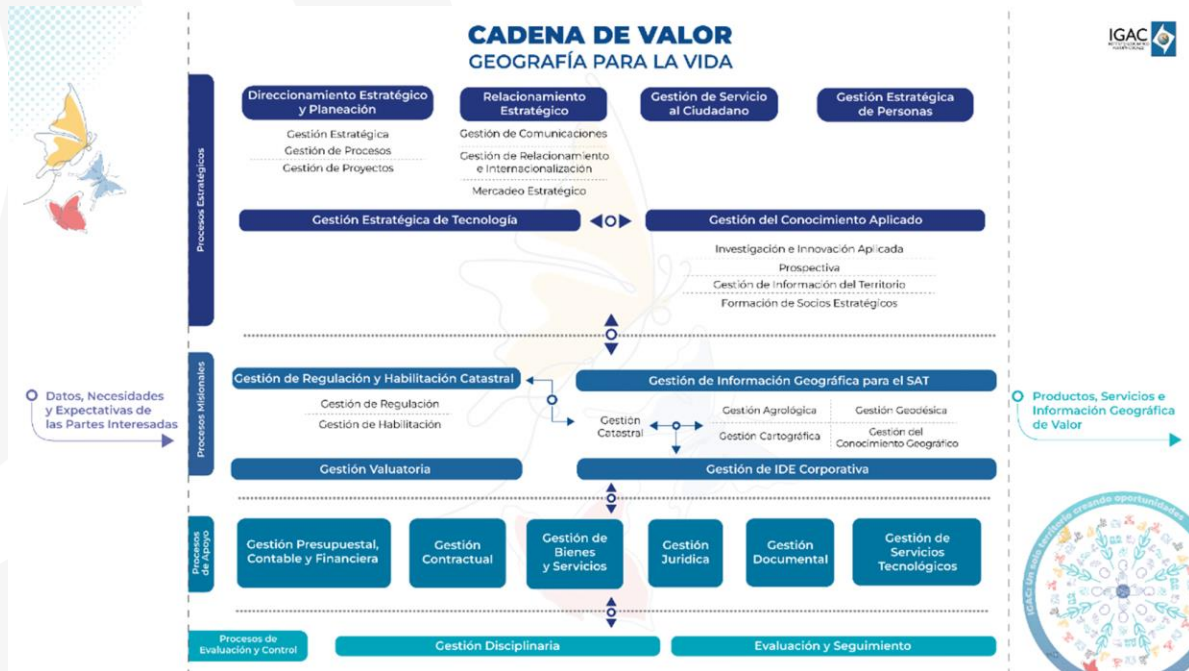
Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **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.

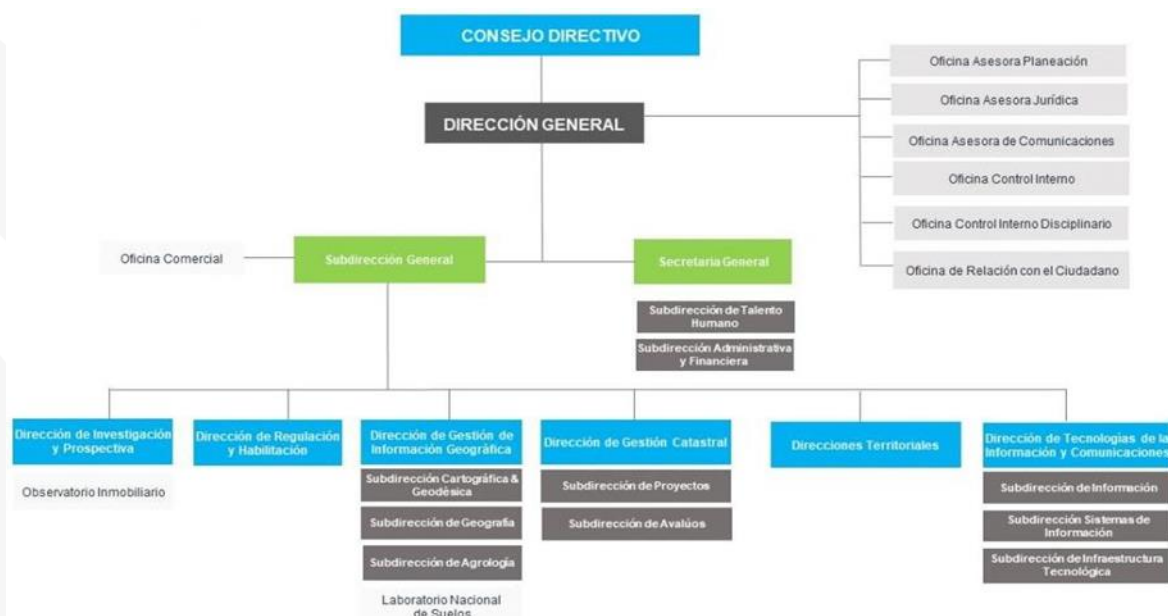
- ✓ Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, 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**



Fuente. Plan Estratégico Institucional 2023-2026

- **Organigrama**



Fuente. IGAC

- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2023, cuenta con 895 cargos provistos, correspondiente al 79.5%, de los cuales el 48.4% se refiere a mujeres y 51.5% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36.6% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 0,7% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	135	186	321	35,87%
Profesional	172	156	328	36,65%
Técnico	126	69	195	21,79%
Directivo	26	19	45	5,02%
Asesor	3	3	6	0,67%
Total general	462	433	895	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

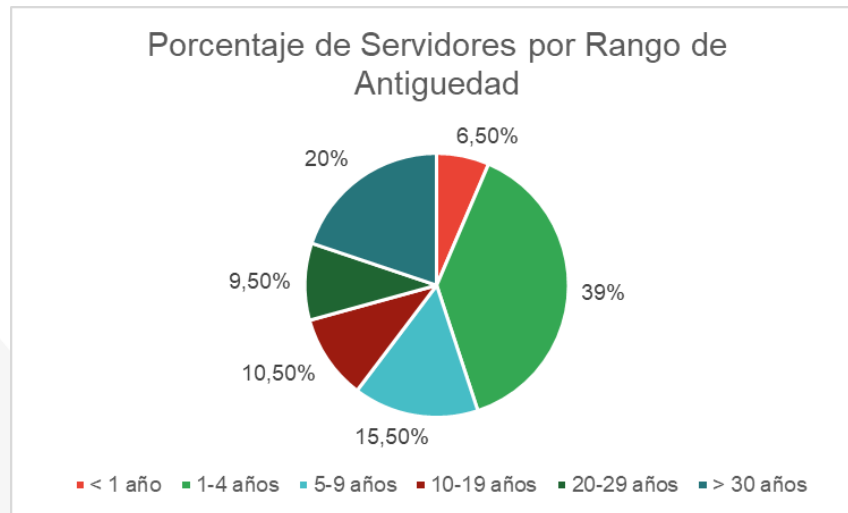
La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	47	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	7	Agrupación de 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	427	Agrupación de 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	272	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	373	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.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa un aumento de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 47.5% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 240 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 54 < 57 años	10
Hombres	>= 59 < 62 años	50
Total		60
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 <70	89
Hombres	>= 62 <70	91
Total		180

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2024 se tiene previsto el ingreso de los cargos que se encontraban en concurso OPEC 2022, los cuales son un total de 514 cargo. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

Estado de la vacante	Cantidad de Vacantes
Encargo	146
Nombramiento Provisional	262
Vacante	106
Total general	514

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2024, distribuidos de acuerdo a las vacantes ofertadas en OPEC 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022				
		%	Ascenso	Abierto	Total	% por Nivel jerárquico
Profesional	425	19,98	53	160	213	50,12
Técnico	272	7,79	9	74	83	30,51
Asistencial	369	20,45	32	186	218	59,08
Total empleos	1066	48,22	94	420	514	

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.

4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, viene avanzado en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP 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 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.

Desde esta perspectiva, el componente de formación y capacitación a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y las estrategias definidas para su cumplimiento, se articula y aporta a cada uno de los pilares del Modelo Gestión Estratégica de Personas en tanto proyecta fortalecer, mejorar y favorecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores en cada etapa de su ciclo de vida laboral promoviendo de esta manera el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto, sus compromisos frente al Plan Nacional de Desarrollo y las metas definidas para cada dependencia en función de la misionalidad del IGAC.

5. DIAGNÓSTICOS

La formulación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje - DNAO se realizó con base en la normatividad legal vigente y de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y con el propósito de alinear el PIC con el PND, el PNFC, contando con un periodo de ejecución a 2026.

En este mismo, se incluyeron temáticas que fortalecen la gestión interna como aquellas que dan respuesta a los diferentes planes y programas como el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano -PAAC, Plan de Acción Institucional, Plan de atención a víctimas, así como el resultado del FURAG y las diferentes disposiciones del Gobierno Nacional.

Así las cosas, de conformidad con la Guía para la Formulación del PIC (2023) del DAFP, la fase de diagnóstico implica un proceso de análisis con cada una de las dependencias y direcciones territoriales, con el fin de validar y establecer las necesidades de formación y capacitación en articulación con el PEI 2023-2026.

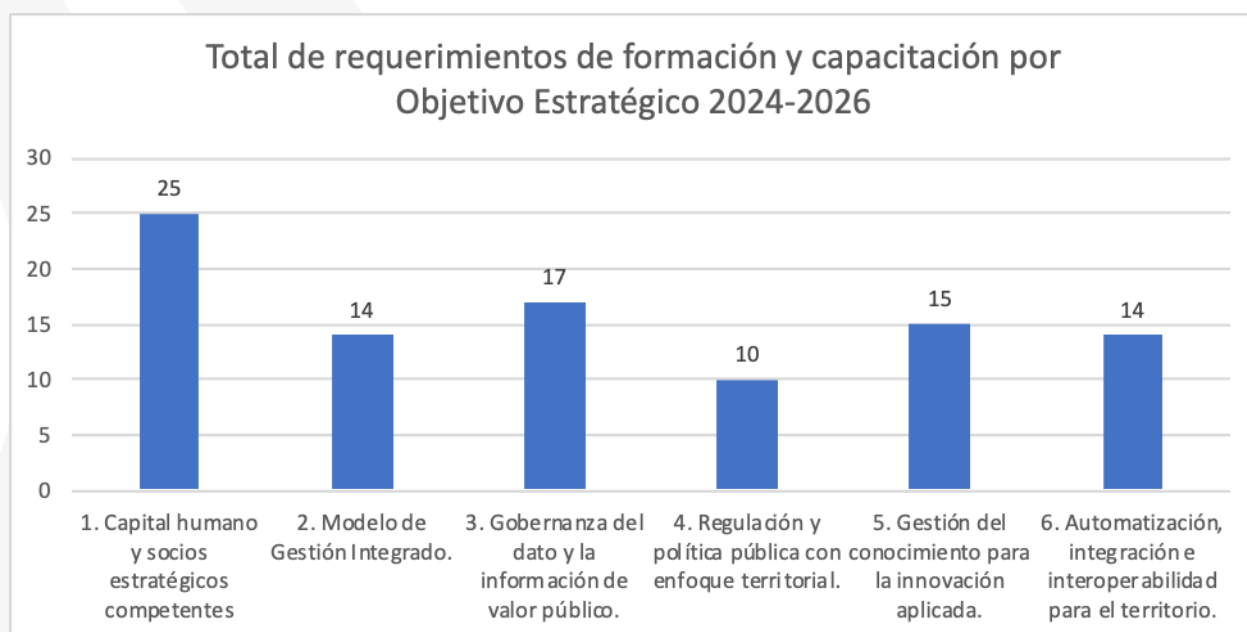
En este sentido, desde la Subdirección de Talento Humano, se desarrollaron las siguientes actividades:

- a. Sensibilización a servidores mediante correo electrónico con pieza gráfica resaltando la importancia de participar en la construcción del DNAO.
- b. Envío a servidores y directivos de la Sede Central y Territorial de formulario virtual FORMS para la identificación de temáticas asociadas a los seis (6) ejes temáticos del PNFC y los objetivos estratégicos del PEI.
- c. Elaboración del documento técnico PIC 2024-2026 mediante el cual se establecen los objetivos, el marco normativo y conceptual, el alcance, las acciones, y la metodología para el proceso de construcción del PIC, junto con el cronograma para el desarrollo de los requerimientos de capacitación identificados en el DNAO.
- d. Presentación para aprobación, adopción y publicación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024-2026, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD.

El formulario virtual, tuvo dos vertientes de exploración, la primera estuvo enfocada en los servidores del Instituto a nivel general quienes identificaron necesidades de capacitación para cada uno de los seis (6) ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030.

Mientras que para el nivel directivo se contó con un formulario estratégico enfocado hacia las necesidades de aprendizaje requeridas para el logro de los objetivos, metas y compromisos institucionales.

Como resultado del DNAO, las siguientes fueron las temáticas priorizadas por los servidores y directivos que diligenciaron el formulario:



Fuente. Subdirección de Talento Humano (2024)

Se recibieron 116 respuestas de servidores tanto del nivel central como territorial, quienes priorizaron las siguientes temáticas de cada eje temático:

EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos				
a) Construcción de paz	b) Lenguaje concordante y no discriminación	c) Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	d) Otro	¿Cuál?
40	52	83	4	1. RELACIONES HUMANAS, ETICA Y PROBIDAD 2. Taller presencial de trabajo en equipo y liderazgo 3. Discriminación en contra de la mujer. 4. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

EJE 2: Territorio, vida y ambiente				
a) Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	b) Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.	c) Lenguaje claro y comprensible.	d) Otro	¿Cuál?
92	34	51	6	1. Tierras y territorios como tomar acciones cartográficas frente al desplazamiento forzoso. 2. Lineamientos para la conservación catastral Metodologías valuatorias puntuales y masivas de bienes inmuebles. 3. Incrementos sustanciales en la productividad, 4. Gestión por resultados, 5 Diseño centrado en el usuario 6. Adaptación al cambio

EJE 3: Mujeres, inclusión y diversidad				
a) Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	b) Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	c) Apertura a los cambios	d) Otro	¿Cuál?
51	66	58	5	1. Maltrato laboral. 2. Promoción de la participación femenina en la materialización de asociatividad sindical, laboral y el cooperativismo. 3. Liderazgo femenino, 4. Pensamiento crítico y estratégico, 5. Creatividad

EJE 4: Transformación cultural y cibercultura				
a) Apropiación y uso de la tecnología	b) Teletrabajo	c) Seguridad digital y de la información	d) Otro	¿Cuál?
79	49	68		<ol style="list-style-type: none"> 1. Inteligencia Artificial 2. Inscripción a la plataforma Platzi. Para acceder a múltiples cursos técnicos. Certificados. Hay planes empresariales. 3. Programación e IA. 4. Norma ITIL Versión 4 o superior. Dirección de Proyectos de Tecnología 5. Servicios ciudadanos digitales analítica de datos 6. Geomática para la toma de decisiones en la Colombia Potencia mundial de la vida. 7. Big data 8. Manejo del tiempo 9. Pensamiento sistémico 10. Analítica de datos 11. Maximizar la eficiencia

EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público				
a) Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	b) Identidad nacional y del servicio público	c) Gobierno abierto	d) Otro	¿Cuál?
79	58	47	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canales jurídicos de denuncia. 2. Promover el Servicio Público como actividad de los funcionarios y no para beneficio de particulares 3. Veedurías ciudadanas y cuidado de lo público. 4. Programación neurolingüística asociada al entorno público

EJE 6: Habilidades y Competencias				
a) Creatividad e innovación	b) Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	c) Orientación al usuario y a los ciudadanos	d) Otro	¿Cuál?
69	60	62	1	Inteligencia emocional

Fuente. Subdirección de Talento Humano (2024)

Ahora bien, en cuanto al tipo de conocimiento, el resultado del DNAO muestra el siguiente comportamiento para la vigencia 2024:

Tipo de Conocimiento	Temática General	Temática específica	Interna	Alianza Estratégica	Contratación
I. Conocimientos Esenciales	11	26	8	12	6
II. Conocimientos Específicos	16	16	0	1	15
III. Conocimientos Especializados	15	15	5	1	9
TOTAL	42	57	13	14	30

Fuente. Subdirección de Talento Humano (2024)

Finalmente, teniendo en cuenta que este plan se formula a 2026, durante cada vigencia se realizará el diagnóstico de necesidades de aprendizaje con el fin de actualizar y consolidar nuevos requerimientos en atención a la normatividad vigente, así como los cambios que se generen tanto a nivel interno como externo.

6. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tienen definidos los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos**

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 PIC como lo son, entre otras: planeación, ejecución, coordinación, gestión etc., tanto interna como externamente.

Por otro lado, atendiendo la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad y con ésta el fortalecimiento de la cultura de compartir, difundir y co-crear, los servidores públicos del IGAC expertos en temas transversales y misionales, transfieren sus conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas a través de diferentes herramientas y espacios definidos para tal fin.

En esta misma línea, para el desarrollo de los requerimientos identificados en el presente Plan, se realizarán alianzas estratégicas a costo cero para el IGAC con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones - MINTIC, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Departamento Nacional de Planeación – DNP, la Agencia Nacional de Tierras - ANT y demás entidades conforman la Red Institucional.

De igual manera, se buscarán alianzas con Entidades multilaterales como el BID promoviendo de esta manera la participación del IGAC en escenarios de transferencia de conocimientos y construcción colectiva de estrategias que aporten en la misionalidad del Instituto.

- **Recursos Físicos:**

- ✓ Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan.
- ✓ Mobiliario para almacenamiento de elementos, equipos y materiales.
- ✓ Mobiliario para archivo y custodia de información.

- **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

Evidenciados en elementos como:

- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Equipos de proyección y difusión
- ✓ Elementos de Oficina
- ✓ Dispositivos para almacenamiento digital de la información
- ✓ Red de internet
- ✓ Licencia de programas para consolidar información

- **Recursos Financieros:**

El PIC cuenta con quinientos millones de pesos (\$500.000.000), que corresponden a recursos de inversión.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

7.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, a través de la implementación de programas y estrategias de capacitación y formación que faciliten la producción y transferencia de conocimientos, incrementando el desempeño institucional y el alcance de los objetivos estratégicos Institucionales.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Alinear el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y la cadena de valor en el Instituto con el objeto de aportar al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores necesarias para el cumplimiento de los fines del IGAC.
- Identificar y priorizar las necesidades de aprendizaje organizacional transversales y para cada una de las áreas del Instituto ejecutables a corto, mediano y largo plazo.
- Ejecutar programas de formación y capacitación que permitan desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en los servidores del IGAC para la realización más eficiente de sus tareas, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo, a fin de mejorar su desempeño laboral.
- Fortalecer los procesos de Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo del personal que se vincula al IGAC, de manera que se facilite su adaptación al servicio público, a la entidad y a su puesto de trabajo.

7.3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024-2026 está dirigido a quienes laboran en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC y contempla el desarrollo de las distintas actividades académicas establecidas en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos definidos por el DAFP: Esenciales, Específicos y Especializados, en las modalidades presencial y virtual.

De conformidad con la normatividad colombiana, las personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que responde a una

necesidad organizacional detectada en la entidad, no son consideradas como servidores públicos, por lo cual, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de la implementación de las políticas a través de las cuales se da la gestión y para fortalecer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita la participación de contratistas de prestación de servicios en la oferta pública que se genere mediante mecanismos de acceso a la capacitación a costo cero para la Entidad como lo son las alianzas estratégicas con entidades públicas (DAFP, SENA, CNSC, etc.) o aquella que se incluye en el marco del procedimiento de transferencia interna de conocimientos entre las áreas o dependencias del IGAC.

7.4. DESARROLLO DEL PIC

Atendiendo la normatividad vigente, el PIC 2024-2026 está enmarcado en los siguientes programas:

- **INDUCCIÓN:** Proceso de formación y capacitación dirigido 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. (ART. 7 Decreto Ley 1567 de 1998). De igual manera, orientado a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.
- **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, que más adelante se señalan. 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. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7). Este programa en el Instituto reorientará a los servidores en los cambios substanciales y en las actualizaciones de los objetivos

internos de cada dependencia que lo integra, en fomento de la cultura organizacional, el direccionamiento estratégico, y el sentido de pertenencia hacia el IGAC. Las fechas y los temas de reinducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias.

- **ENTRENAMIENTO:** En el marco de gestión del recurso humano del sector público, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Este proceso está a cargo del superior inmediato del nuevo servidor público o a quien éste delegue y se debe reportar a la Subdirección de Talento Humano cualquier novedad para su seguimiento y control.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Organización Internacional del Trabajo establece el principio de protección a los trabajadores contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo, siendo fundamental la apropiación de conocimientos que permitan establecer la cultura del autocuidado y la prevención frente al riesgo.

7.5. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PIC

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC responde a las fases determinadas por el DAFP en la Guía de Formulación del PIC (2023):



Fuente: Guía para la Formulación del PIC – DAFP, 2023.

FASE 1: Sensibilizar

Con la sensibilización se busca preparar y motivar a la totalidad del personal sobre la importancia de participar en las actividades de capacitación y formación de manera permanente en tanto servidores públicos.

FASE 2: Diagnosticar

En esta fase, se realiza el análisis y valoración de las necesidades de capacitación y formación identificadas mediante la implementación de técnicas de recolección de información al interior del Instituto.

FASE 3: Formular

Esta fase responde al diseño del plan de acción para la ejecución de los requerimientos de capacitación y formación priorizados en el diagnóstico.

FASE 4: Implementar

Esta fase corresponde al desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en el cronograma establecido para la ejecución del PIC de la vigencia.

FASE 5: Realizar Seguimiento

Esta dirigida a la revisión periódica de los avances en la ejecución del plan de acción formulado.

FASE 6: Evaluar

Esta fase se realiza finalizar cada año y se enfoca en medir los resultados alcanzados, así como el cumplimiento de las metas propuestas e el PIC.

8. INDICADORES

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

Indicador	Línea base a Dic 31 de 2023	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	87 de 142 programadas (61%)	Ejecutar mínimo el 90% de las capacitaciones programadas en el PIC de la vigencia.	Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones programadas x 100.	Trimestral	*Plan de Acción *Registros de participación en capacitaciones
Cobertura	1208 colaboradores se capacitaron a diciembre de 2023	Aumentar en 30% la participación de colaboradores en las actividades del PIC.	Número de colaboradores que participan en las diferentes capacitaciones	Semestral	*Plan de Acción
Ejecución presupuestal	Ejecución del 99.95%	Lograr la ejecución del 100% del recurso asignado para el PIC de la vigencia.	Recursos ejecutados / recursos programados x 100.	Anual	*Documentos de ejecución contractual

9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024

A continuación, se observa el cronograma de actividades para la vigencia 2024, acorde con el diagnóstico de necesidades, el cual será actualizado de manera anual:

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. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026. DAFP

Objetivo Estratégico	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación		Eje Temático							Competencia/Dimensión			Semestre de Ejecución			
				Interna	Alianza Estratégica	Cooperación/Contratación	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Territorio, Vida y Ambiente	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Digital Transformación y Cibercultura	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Habilidades y Competencia	Saber	Hacer	Ser	I	II		
1. Capital humano y socios estratégicos competentes	Inducción Institucional	Curso Virtual Inducción Institucional - Evaluación de Desempeño Laboral - EDL	Servidores y contratistas del nivel central y territorial	X									X		X	X	X		
		Curso de lenguaje claro	Servidores del nivel central y territorial		X					X						X	X		
	Fortalecimiento servidor público	Prevención de Violencias contra las mujeres en el ámbito de la función pública	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X						X						X	X	
		Ética del servidor público	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X						X					X		X	
		Habilidades y tecnologías para el funcionario 4.0	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X							X				X		X	
		Creatividad e innovación	Servidores del nivel central y territorial				X						X	X				X	
		Conocer para no repetir	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X			X								X	X		
		Adaptabilidad y gestión del cambio	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X											X	X		
		Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X									X			X		
		Liderazgo	Servidores del nivel central y territorial				X							X				X	
		Negociación Colectiva y resolución de conflictos*	Asociaciones sindicales				X	X								X		X	
		Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X						X					X	X		
		Transparencia	Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X							X			X		X	
			Integridad Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X							X				X	X	

Objetivo Estratégico	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación			Eje Temático							Competencia/Dimensión			Semestre de Ejecución	
				Interna	Alianza Estratégica	Convenio/ Cocontratación	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 Competencia	Saber	Hacer	Ser	I	II	
2. Modelo de Gestión Integrado.	Sistema Integrado de Gestión	Sistema Integrado de Gestión	Servicios y contratistas del nivel central y territorial	X								X	X			X		
		Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG	Servicios nivel central y territorial		X								X		X		X	
6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.	Gestión Documental	Manejo de la información pública y manejo de archivo y procesos internos de conservación	Servicios y contratistas del nivel central y territorial	X							X			X		X		
1. Capital humano y socios estratégicos competentes	Enfoque diferencial	Comunicación intercultural y respeto por diversidad	Servicios nivel central y territorial			X						X			X		X	
		Comunicación asertiva	Servicios nivel central y territorial			X						X			X		X	
		Atención al ciudadano, cliente	Servicios y contratistas del nivel central y territorial		X						X				X	X		
		Fomento de la diversidad, la equidad y la inclusión.	Servicios nivel central y territorial	X		X			X				X			X		
		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	Servicios y contratistas del nivel central y territorial	X						X						X	X	
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.		Servicios y contratistas del nivel central y territorial			X			X					X		X		
	Teletrabajo		Servicios del nivel central y territorial		X					X				X		X		
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas		Servicios y contratistas del nivel central y territorial		X		X								X	X		
	Contratación	Tema 1: Contratación Estatal	Secretaría General				X						X		X		X	
		Tema 2: Evaluaciones económicas y financieras en procesos de selección																
Tema 3: Elaboración de estudios de mercado																		
Inglés		Servicios nivel central y territorial			X						X	X			X			

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. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026. DAFP																			
Objetivo Estratégico PEI	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación			Eje							Competencia/Dimensión			Nivel de Ejecución		
				Interna	Alianza Estratégica	Convenio/Contratación	Paz Total, Memoria y Derechos	Territorio, Vida y Ambiente	Mujeres	Inclusión y Diversidad	Transformación Digital y Probidad, Ética e Integridad	Habilidades y Competencias	Saber	Hacer	Ser	I	II		
1. Capital humano y socios estratégicos competentes 2. Modelo de Gestión Integrado. 3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Gestión de proyectos (PMI)		Dirección General Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones OAP			X							X		X		X		
	Gestión de riesgos (GRC)		Dirección General Oficina Asesora de Planeación			X							X		X		X		
	Ciencia de datos	Tema 1: Estrategias de datos y de gobierno y gestión de datos	Subdirección de Información Dirección de Regulación y Habilitación																
		Tema 2: Analítica de datos																	
		Tema 3: Data Science																	
		Tema 4: Big Data																	
Pensamiento estratégico e integrador		Servidores del nivel central			X								X		X		X		
7. Posicionamiento Institucional	Marketing		Oficina Asesora de Comunicaciones			X							X		X		X		
1. Capital humano y socios estratégicos competentes 2. Modelo de Gestión Integrado.	Fundamentos de Auditoría	El auditor, Ortografía y redacción basado en hallazgos de auditorías y Manejo de datos y gráficos en Excel para auditores	Oficina de Control Interno			X							X		X		X		
3. Gobernanza del dato y la información de valor público.	Metodologías	Tema 1: Metodologías ágiles de desarrollo	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones			X					X			X				X	
		Tema 2: Metodologías Quality Assurance	Oficina Asesora de Planeación																
	Arquitectura empresarial	Tema 1: Arquitectura empresarial	Subdirección de Infraestructura Tecnológica																
		Tema 2: Arquitectura de TI para la integración e interoperabilidad																	
	Ciberseguridad con énfasis práctico		Subdirección de Infraestructura Tecnológica			X						X		X				X	
	Inteligencia Artificial Orientada a Nube Azure		Subdirección de Infraestructura Tecnológica			X						X			X				X
	Acto administrativo Jurídico	Tema 1: Acto administrativo físico y electrónico y estrategias para su defensa	Oficina Asesora Jurídica																
		Tema 2: Redacción y corrección de estilo jurídico																	
Estadística espacial y geoestadística		Observatorio Inmobiliario Catastral			X								X	X				X	
Analítica de datos, inteligencia artificial y automatización de procesos		Observatorio Inmobiliario Catastral			X						X				X			X	
5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada.	Investigación e Innovación aplicada	Tema 1: Escritura de documentos científicos (Informes técnicos, artículos científicos, capítulo de libro, etc)	Dirección de Investigación y Prospectiva																
		Tema 2: Diseño de indicadores para proyectos de Ciencia, Tecnología e Innovación																	
Prospectiva		Curso de Prospectiva Estratégica	Dirección de Investigación y Prospectiva			X							X	X				X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes	Formación de Socios Estratégicos	Tema 1: Procesos pedagógicos para clases virtuales	Dirección de Investigación y Prospectiva																
		(auténtico, virtuales sincrónicas y presenciales); Tema 2: Procesos de aprendizaje																	

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. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026. DAFP

Objetivo Estratégico PEI	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación			Eje							Competencia/Dimensión			Mestre de Ejecución			
				Interna	Alianza Estratégica	Convenio/Contratación	Selección del conocimiento					Creación de valor público	Transferencia Digital	Saber	Hacer	Ser	I	II		
4. Regulación y política pública con enfoque territorial.	Jurisdicción Agraria*		Servidores del nivel central y territorial			X		X						X					X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 2. Modelo de Gestión Integrado. 3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 5. Gestión del conocimiento para innovación aplicada. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	ArcGIS o SIG	M anejo ARGIS con Énfasis en Catastro , Cartografía y Geodesia	Servidores y contratistas del nivel central y territorial		X					X					X				X	
	Catastro Multipropósito	Tema 1: Regulación catastro multipropósito y su alcance. Tema 2: Plan de ordenamiento territorial y Catastro multipropósito	Servidores y contratistas del nivel central y territorial	X				X						X					X	
	Actualización y Validación de información de valor público para el diccionario geográfico		Subdirección de Geografía			X						X	X							X
	Generación de documentos de investigación Geográfica		Subdirección de Geografía			X						X	X							X
	Regulación servicio público catastral	Tema 1: Régimen de tarifas de servicios públicos Tema 2: Tema tributario catastral Tema 3: Regulación servicio público catastral	Dirección de Regulación y Habilitación			X						X	X							X
	Resolución 1040 de 2023	Normatividad y Reglamentación de la Gestión Catastral	Servidores y contratistas del nivel central y territorial	X					X				X							X
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	SNC	M anejo y mejoras del SNC, mejoras al edito rgeo gráfico del SNC	Servidores y contratistas del nivel central y territorial	X								X		X					X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 2. Modelo de Gestión Integrado. 3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Modelo LA DM COL		Servidores del nivel central y territorial			X		X						X					X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 5. Gestión del conocimiento para innovación aplicada. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Gestión Catastral y Valuadora	Tema 1: Avalúos Tema 2: Gestión Catastral y Valuadora Tema 3: Aplicación de métodos valuato rios Tema 4: Revisión y control de calidad de avalúos	Subdirección de Avalúos			X						X	X						X	
	Elaboración de ZHF y Geoeconómicas		Subdirección de Avalúos	X				X						X					X	
	servidores y contratistas nivel central y territorial																			
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Métodos analíticos en mecánica de suelos	Validación y verificación de métodos analíticos	Subdirección de Agrología - LNS			X						X		X					X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Riesgo Químico		Subdirección de Agrología - LNS			X						X							X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Monitoreo, vigilancia y prospectiva; Innovaciones inmobiliarias -Pro ptech.		Observatorio Inmobiliario Catastral			X						X	X						X	
1. Capital humano y socios estratégicos competentes; 3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Disposición de información Geográfica para el ordenamiento territorial		Subdirección de Geografía	X				X						X					X	

IV. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Conjunto de acciones de enseñanza-aprendizaje a través del cual un(a) servidor(a) transfiere un conocimiento específico que ha adquirido por su experiencia o formación.

Objetivo Estratégico PEI 2022-2026	Temática	Temática Específica	Población Objetivo	Mecanismo de acceso a la capacitación			Eje Temático							Competencia/Dimensión			Semestre de Ejecución		
				Interna	Alianza Estratégica	Convenio/Contratación	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 Competencia	Saber	Hacer	Ser	I	II		
1. Capital humano y socios estratégicos competentes	Café del conocimiento institucional	Proyectos, avances y gestión de cada una de las áreas del IGAC, con el propósito de facilitar el acceso al conocimiento de la entidad.	Servidores y contratistas del IGAC	X									X	X	X	X	X	X	X

NOTA: La ejecución del PIC 2024 se realizará con fecha máxima 15 de noviembre