

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2026



Tabla de contenido

Presentación.....	3
Marco conceptual	3
Marco normativo y de política	3
Enfoques orientadores.....	3
Objetivos del PIC 2026	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	4
Resultados de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	4
Resultados FURAG 2024 – Principales recomendaciones	4
Resultados Encuesta de Necesidades 2026	4
Fases del desarrollo del PIC	5
Sensibilizar	5
Diagnosticar	5
Formular	5
Implementar	5
Seguimiento	5
Evaluar.....	5
Ejes temáticos del PIC 2026	5
Programas del PIC.....	5
Programa de Inducción.....	6
Programa de Reinducción	6
Programa de Formación y Capacitación General	6
1.1 Programa de Formación para el Retiro y Gestión del Conocimiento.....	6
Plan de formación para directivos	6
Objetivo	6
Líneas de formación.....	6
Línea 1. Habilidades para la Alta Dirección Pública	6
Línea 2. Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social	6
Articulación con el MIPG y las Rutas de Creación de Valor	6
Indicadores de seguimiento y evaluación	6
Recursos y responsables	7
Cierre	7
1. MATRIZ OPERATIVA DEL PIC 2026.....	8
2. PRIORIZACIÓN DE ACCIONES – BRECHAS CRÍTICAS	9
3. MATRIZ DE ARTICULACIÓN PIC – MIPG / FURAG.....	10

Presentación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2026 constituye el instrumento estratégico mediante el cual la Agencia orienta, planifica y ejecuta las acciones de formación, capacitación, inducción y reintroducción de sus servidores públicos y contratistas, en coherencia con la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El PIC 2026 se formula con enfoque de derechos, territorial, de género, sistémico de gobierno, pedagogía crítica y revolución de la inteligencia, y responde a los resultados del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, del FURAG 2024, y de la Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar 2026.

Marco conceptual

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un periodo determinado y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral individual y colectiva, con el fin de alcanzar los resultados y metas institucionales.

Marco normativo y de política

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1800 de 2019
- Ley 2013 de 2019
- Plan Nacional de Desarrollo vigente
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Lineamientos DAFP sobre Gestión Estratégica del Talento Humano

Enfoques orientadores

- **Enfoque de género:** Reconocimiento de las diferencias y acciones afirmativas para la igualdad.
- **Enfoque territorial:** Adecuación de los procesos formativos a las realidades sociales, geográficas y culturales.
- **Enfoque en clave de revolución de la inteligencia:** Diálogo de saberes y uso estratégico de la información para generar valor público.
- **Enfoque sistémico de gobierno:** Articulación entre políticas, procesos y talento humano.

- **Enfoque de pedagogía crítica:** Aprendizaje horizontal, participativo y contextualizado.

Objetivos del PIC 2026

Objetivo general

Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, éticas y estratégicas de los colaboradores de la Agencia, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, la creación de valor público y el cumplimiento de las metas estratégicas.

Objetivos específicos

- Cerrar brechas identificadas en los componentes de Ingreso y Retiro de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Promover una cultura de integridad, probidad y servicio público.
- Impulsar la transformación digital y el uso estratégico de la información.
- Fortalecer las habilidades directivas y de liderazgo estratégico.

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Resultados de Gestión Estratégica del Talento Humano

El autodiagnóstico evidenció una calificación global de **77,2**, con fortalezas en planeación y desarrollo, y oportunidades de mejora en:

- **Ingreso:** Provisión del empleo (20).
- **Retiro:** Desvinculación asistida (30) y gestión de la información para el retiro (40).

Resultados FURAG 2024 – Principales recomendaciones

- Estudios técnicos para ampliación de planta.
- Diagnóstico de cultura organizacional.
- Conformación y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Análisis de causas de retiro y diseño de plan de retiro asistido.
- Fortalecimiento de la política de integridad pública.

Resultados Encuesta de Necesidades 2026

Las principales necesidades identificadas se concentran en:

- Comunicación asertiva y lenguaje no verbal.
- Contratación estatal y supervisión.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Excel, herramientas ofimáticas, seguridad de la información e inteligencia artificial.
- Manejo del estrés, clima organizacional y cultura institucional.

Fases del desarrollo del PIC

Sensibilizar

Estrategias de comunicación interna sobre la importancia de la capacitación, el aprendizaje permanente y la corresponsabilidad en el desarrollo del talento humano.

Diagnosticar

Análisis del FURAG, autodiagnóstico GETH, encuestas internas y resultados de desempeño institucional.

Formular

Definición de programas, ejes, cronograma, responsables, recursos e indicadores.

Implementar

Ejecución de acciones formativas priorizadas, combinando modalidades presencial, virtual y mixta.

Seguimiento

Monitoreo trimestral del avance del PIC, cobertura, participación y cumplimiento del cronograma.

Evaluar

Evaluación anual en tres niveles:

- Aprendizaje e incorporación al puesto de trabajo.
- Mejora del desempeño organizacional.
- Impacto: individual, relacional, institucional y social.

Ejes temáticos del PIC 2026

Cada eje integra saberes (conocimiento), saber hacer (habilidades) y saber ser (actitudes).

1. Paz total, memoria y derechos humanos
2. Territorio, vida y ambiente
3. Mujeres, inclusión y diversidad
4. Transformación digital y cibercultura
5. Probidad, ética e identidad de lo público
6. Habilidades y competencias laborales

Programas del PIC

Programa de Inducción

Dirigido a servidores públicos y contratistas que ingresan a la entidad. Incluye conocimiento institucional, cultura organizacional, integridad, funciones y uso de herramientas.

Programa de Reinducción

Actualización anual en normatividad, prioridades estratégicas, valores institucionales y políticas transversales.

Programa de Formación y Capacitación General

Acciones alineadas a los ejes temáticos y a las brechas identificadas en el diagnóstico.

Programa de Formación para el Retiro y Gestión del Conocimiento

Capacitaciones en desvinculación asistida, transferencia de conocimiento y preparación para la nueva etapa de vida.

Plan de formación para directivos

Objetivo

Fortalecer las capacidades estratégicas, políticas y de liderazgo de las directivas y directivos, trascendiendo la formación estrictamente funcional.

Líneas de formación

Línea 1. Habilidades para la Alta Dirección Pública

- Liderazgo estratégico y toma de decisiones.
- Gestión del cambio y cultura organizacional.
- Comunicación estratégica y negociación.

Línea 2. Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social

- Integridad, ética y probidad pública.
- Enfoque territorial y gobernanza.
- Gestión del talento humano y retiro digno.

Articulación con el MIPG y las Rutas de Creación de Valor

El PIC contribuye al fortalecimiento de las rutas de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos, priorizando innovación, liderazgo en valores y cultura de servicio.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- % de ejecución del PIC.
- % de servidores capacitados por eje.
- Nivel de satisfacción de los participantes.
- Evidencias de aplicación del aprendizaje.
- Mejora en indicadores de desempeño institucional.

Recursos y responsables

La ejecución del PIC estará a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano, bajo responsabilidad de la Dirección Administrativa y Financiera con apoyo de los integrantes de la Alta Dirección, líderes de proceso, servidores públicos y contratistas y se financiará con los recursos asignados en el presupuesto institucional.

Cierre

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 es una herramienta estratégica para consolidar una entidad íntegra, competente, innovadora y orientada a la creación de valor público, en coherencia con los retos del Estado colombiano y la necesidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

AGENCIA LOGÍSTICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA Y SERVICIOS DE CUNDINAMARCA

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Documento formulado conforme a la Guía del DAFP, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, los resultados del FURAG 2024 y el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

1. MATRIZ OPERATIVA DEL PIC 2026

Actividad de Capacitación	Eje Temático	Programa (Inducción/ Reinducción/ Capacitación)	Población Objetivo	Modalidad	Producto / Evidencia	Indicador	Responsable	Trimestre
Inducción institucional y cultura organizacional	Probidad, ética e identidad de lo público	Inducción	Nuevos servidores y contratistas	Presencial / Virtual	Listado de asistencia – material de inducción	% servidores nuevos inducidos	Gestión del Talento Humano	I
Actualización en contratación estatal y supervisión	Habilidades y competencias	Capacitación	Servidores y contratistas	Virtual	Certificados de participación	% servidores capacitados	Gestión del Talento Humano / Jurídica	I – II
Comunicación asertiva y manejo de conflictos	Habilidades y competencias	Capacitación	Todos los servidores	Presencial	Memorias – evaluación	Nivel de satisfacción >85%	Gestión del Talento Humano	II

Excel, herramientas ofimáticas e IA aplicada	Transformación digital y cibercultura	Capacitación	Servidores y contratistas	Virtual	Ejercicios prácticos	% aplicación en el puesto	Gestión del Talento Humano / Sistemas	II – III
Plan de retiro asistido y gestión del conocimiento	Probidad, ética e identidad de lo público	Retiro	Servidores próximos a retiro	Presencial	Planes individuales de retiro	% servidores con plan de retiro	Gestión del Talento Humano	III
Reinducción institucional y prioridades estratégicas	Todos los ejes	Reinducción	Servidores y contratistas	Virtual	Memorias – asistencia	% cobertura reinducción	Gestión del Talento Humano	IV

2. PRIORIZACIÓN DE ACCIONES – BRECHAS CRÍTICAS

Componentes críticos identificados en el diagnóstico:

- Ingreso – Provisión del empleo
- Retiro – Desvinculación asistida y gestión de la información

Las acciones formativas del PIC 2026 priorizan estos componentes mediante inducción fortalecida, formación en gestión del talento humano, transferencia de conocimiento y preparación para el retiro digno.

3. MATRIZ DE ARTICULACIÓN PIC – MIPG / FURAG

Política MIPG	Componente / Ruta	Acción PIC	Indicador FURAG
Talento Humano	Ingreso	Programa de inducción fortalecida	Cobertura de inducción
Talento Humano	Retiro	Plan de retiro asistido	Gestión del conocimiento
Integridad	Valores	Capacitaciones en ética pública	Cultura de integridad
Gestión del Conocimiento	Análisis de datos	Formación en herramientas digitales	Uso de información