

REPÚBLICA DE COLOMBIA
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA COPNIA

RESOLUCIÓN NACIONAL

RN2026NALA005277

30 de enero de 2026

Por el cual se adopta el Plan de Institucional de Capacitación del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA para la vigencia 2026

El Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 7 y 8 de la Resolución Nacional R2025035780 del 14 de agosto de 2025, y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente. y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el artículo 3 literal c) del Decreto 1567 de 1998, señala al respecto de los Planes Institucionales *“Con el Propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulara con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación”*.

Que el artículo 65 del Decreto 1083 de 2015 señala que *“Los planes de capacitación de las entidades públicas, deben responder a estudios técnico que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los funcionarios para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*.

Que de conformidad con lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, los servidores públicos tienen derecho a recibir capacitación y el deber de mantener actualizados sus conocimientos y competencias, con el fin de garantizar un adecuado desempeño de sus funciones y la prestación eficiente del servicio público.

Que de acuerdo con el marco normativo descrito, se hace necesario adoptar dicho plan con el fin de contribuir al desarrollo integral de los funcionarios del COPNIA y al mejoramiento de la Entidad, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, por medio de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.

Que el propósito del Plan Institucional de Capacitación, es fortalecer aquellos aspectos con el objetivo de mejorar el desempeño de los funcionarios del COPNIA; por esto es importante contribuir al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos por medio de programas de formación y capacitación, que a su vez permitan elevar el grado de motivación y el valor público de la entidad generando apropiación y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura institucional y la gestión del conocimiento de la Entidad, llevando siempre como enfoque los lineamientos normativos aplicables a la entidad.

Que en concordancia con el Plan Estratégico del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Que, en sesión del 27 de enero de 2026, el Área de Gestión Humana presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2026, proponiendo la adopción del mismo siendo aprobado mediante Acta 02-2026.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería- COPNIA para la vigencia 2026, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Parágrafo: El modelo de operación está sujeto a las disposiciones emitidas por la Subdirección Administrativa y Financiera y el área de Gestión Humana, con el propósito de velar por el buen desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los a los treinta (30) días del mes de enero (1) del año dos mil veintiséis (2026).

Firmado digitalmente
por: RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ

RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ

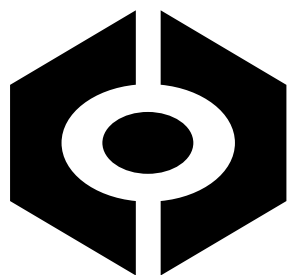
Director General

Copia en papel auténtica de documento electrónico. La validez de este documento para verificar el documento electrónico, favor ingrese a:

<https://soadoc.copnia.gov.co/soaint-sgd-web-ciudadano/#/>

Agregue el siguiente dato Código ebda23a1-1526-44bd-b720-40cb3adbb240

Elaboró: MARTHA ISABEL NUÑEZ PIRAJAN
Revisó: MARICELA OYOLA MARTÍNEZ
Aprobó: RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ



REPÚBLICA DE COLOMBIA

COPNIA

Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

2026

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Institucional de Capacitación, es mejorar el desempeño de los funcionarios del COPNIA y contribuir al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos por medio de programas de formación y capacitación, que a su vez permitan elevar el grado de motivación y el valor público de la Entidad generando apropiación y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura institucional y la gestión del conocimiento de la Entidad, llevando siempre como enfoque los lineamientos normativos aplicables para la entidad.

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA, a través del Área de Gestión Humana formula el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 enfocado al desarrollo y fortalecimiento de competencias de sus funcionarios direccionado por los ejes temáticos de Probidad y Ética en lo Público, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Publico, permitiendo así la capacitación como el instrumento que permitirá a la Entidad el fortalecimiento del Valor Publico como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales.

Para la formulación del PIC 2026, se llevó a cabo la detección de necesidades de formación y capacitación, el cual estuvo enfocado no solamente en el conocimiento técnico (saber-hacer) sino también en el conocimiento de sí mismo (saber-ser y saber-estar). Para el desarrollo de este se proponen acciones tendientes al mejoramiento del desempeño y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad desde un punto de vista de crecimiento personal como institucional.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se toma como referente acorde a la naturaleza jurídica del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA y en este sentido lo que sea aplicable a la Entidad

- **Artículo 54 Constitución Política de Colombia.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulo para Empleados del Estado.

Artículo 4. *"Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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, dirigidos a prolongar y 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa".*

- **Ley 1952 de 2019,** (artículo 37, 38 y 39), los cuales establecen derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, se traen a título de referencia y aplica acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA y el tipo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.

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" (...)*

Artículo 36 – *"Objetivos de la Capacitación. 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".*

- **Decreto 4665 del 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 1064 de 2006.** Por la cual se dictan normas para el Apoyo y Fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en La Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, -Se trae a título de referencia y aplica acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA y el tipo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamentación Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 894 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 Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los "Programas de Formación y Capacitación".
- **Decreto 815 de 2018.** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector del Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Artículo 37. Derechos. Numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Deberes. Numeral 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC). Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.** Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de las Entidades Públicas. (Función Pública- ESAP Abril 2021).
- **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo.** Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.**

3. MARCO INSTITUCIONAL.

3.1 NATURALEZA JURÍDICA

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad pública creada a partir de la Ley 94 de 1937, y actualmente regulada por los artículos 25, 26, 27 y siguientes de la Ley 435 de 1998 y las leyes 842 de 2003, 1325 de 2009 y 1796 de 2016; y tiene la función de inspeccionar y vigilar el ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares en general, en el territorio nacional; de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 26 de la Constitución Política y en la Ley 842 de 2003 y demás normas complementarias y suplementarias, autorizando a nombre del Estado el ejercicio de una profesión que implica riesgo social, o suspendiendo el ejercicio profesional, previo la aplicación del debido proceso, a quienes se les compruebe la violación del Código de Ética o del correcto ejercicio de la profesión autorizada; esto último en su calidad de Tribunal de Ética de las profesiones tuteladas, por quejas interpuestas por la ciudadanía.

En razón de lo anterior, el COPNIA desarrolla su función mediante la expedición de cuatro herramientas legales a saber: a través de las actuaciones administrativas correspondientes, expide las Matrículas Profesionales para los ingenieros; Certificados de Inscripción Profesional, para profesionales afines y profesionales auxiliares; y Certificados de Matrícula, para maestros de obra y Permisos Temporales, para profesionales graduados y domiciliados en el exterior que pretendan ejercer temporalmente en Colombia.

Adicionalmente, cuenta con una Sede Central de carácter Nacional en la ciudad de Bogotá, D.C. y 9 Consejos Regionales y 8 Consejos Seccionales que actúan como primera instancia en sendos Departamentos, en los que existen Facultades de Ingeniería o Instituciones de Educación Superior que otorgan títulos de ingeniero, de profesional afín o de profesional auxiliar, respectivamente, de las profesiones controladas por el COPNIA en virtud de lo dispuesto en la Ley 842 de 2003.

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería actualmente está conformado de la siguiente manera: la Junta Nacional de Consejeros (Art.26 de la Ley 435 de 1998 y Art.3 de la Ley 1325 de 2009), y las 17 Juntas de Consejos Regionales o Seccionales en cada uno de los Departamentos del país en los que existen Facultadas de Ingeniería, integradas según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 842 de 2003.

Es pertinente indicar, que el COPNIA no hace parte de la rama ejecutiva del poder público considerando que esa ha sido la interpretación que le ha dado el ordenamiento Jurídico y la Jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del COPNIA a lo largo de su historia. Al respecto para profundizar en los fundamentos jurídicos de la naturaleza de la entidad, es preciso consultar la Directriz Jurídica 001-2017.

3.2 MISIÓN

Somos la autoridad pública encargada de velar por el buen ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, mediante la autorización, inspección, vigilancia y control, que se concreta con la administración del Registro Profesional, del Registro Único Nacional de Profesionales Acreditados y con la función de Tribunal de Ética Profesional.

3.3 VISIÓN

En el año 2026, seremos una entidad reconocida por la prestación del servicio con calidad y oportunidad, por el fortalecimiento de la relación con los profesionales inscritos en los Registros y con los demás grupos de interés, promoviendo la cultura ética en el ejercicio profesional, apoyados en el uso de tecnologías de la información, la gestión efectiva de las comunicaciones y el compromiso y responsabilidad de todos los funcionarios con el servicio a la ciudadanía

4 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del COPNIA, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración a través del desarrollo de actividades encaminadas al desarrollo personal y familiar, que permitan contribuir de manera positiva gracias a la motivación y el sentido de pertenencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos y el cumplimiento de la misión institucional.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar destrezas, habilidades, valores y capacidades en los servidores públicos del COPNIA para propiciar la profesionalización del servidor.
- Definir las acciones formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos mediante la apropiación de conocimientos público.
y el desarrollo de competencias que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Integrar los servidores públicos a la cultura organizacional, con acciones que permitan apropiar todo lo pertinente con los planes y programas de trabajo de la Entidad, encaminados a la ejecución y cumplimiento del plan estratégico del COPNIA.

5 DEFINICIONES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el Plan de formación y capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje institucional:** 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 apropiar y transferir, aprovechando este intangible de gran aporte para la toma de decisiones. el desarrollo de planes y programas al interior de las entidades y el valor agregado hacia la ciudadanía en general.
- **Capacitación:** 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, 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 y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 4).

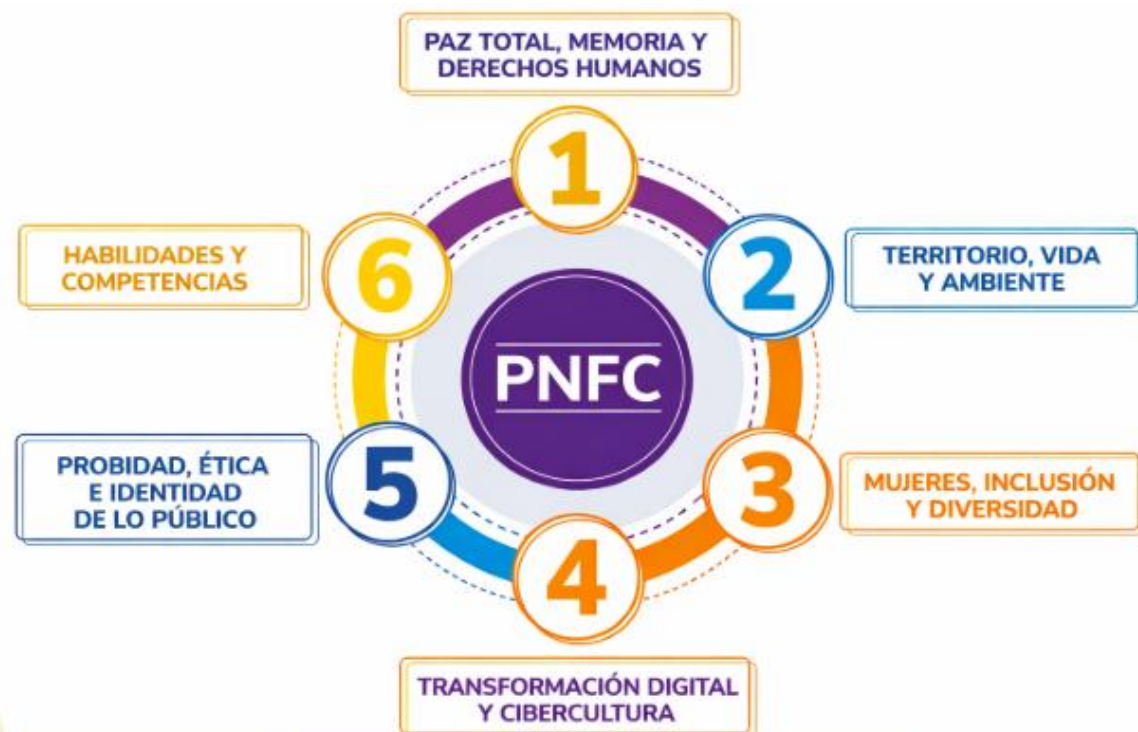
- **Competencias laborales:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica; 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.
- **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. 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:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).
- **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.
- **Inducción:** Proceso dirigido a Iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, en el cual se le debe proporcionar información necesaria para la adaptación de su rol dentro de la entidad y la familiarización con las responsabilidades y exigencias del cargo, para facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.
- **Inducción administrativa:** Proceso orientado a facilitar la adaptación del funcionario de acuerdo con su tipo de vinculación, precisando sus derechos, responsabilidades, y trámites necesarios para formalizar su vinculación, que le facilite la iniciación de su vida laboral y le permita desarrollar sentido de pertenencia para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

- **Inducción institucional:** Proceso mediante el cual se facilita la integración del funcionario que se vincula a la Entidad, para que tenga un conocimiento claro y suficiente de la institución, en el cual se presenta información general del COPNIA y de cada uno de los procesos que son de interés para todas las personas que trabajan en la Entidad.
- **Inducción al puesto de trabajo:** Proceso que proporciona un entrenamiento inicial en el puesto de trabajo al funcionario a través de herramientas que le guíen y un acompañamiento presencial, con el fin de generar sentido de pertenencia y claridad de las funciones propias y su rol en el grupo de trabajo, facilitando su desempeño.
- **Reinducción:** El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan cambios.

6. EJES TEMÁTICOS

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

Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, PNFC 2023 - 2030.

6.1. Paz Total, Memoria y Derechos 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 propiciar 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." (PNFC 2023 – 2030).

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación, se promoverán procesos formativos orientados al fortalecimiento de capacidades en materia de paz total, memoria histórica y/o derechos humanos, con el fin de consolidar una gestión pública comprometida con el respeto por la dignidad humana y la garantía efectiva de los derechos, contribuyendo así a la construcción de una cultura institucional basada en la convivencia pacífica y el bienestar colectivo.

6.2. Territorio, Vida y Ambiente:

"Este eje 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 desenvuelven, 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." (PNFC 2023 – 2030).

Desde el COPNIA, se busca, a partir de las acciones de formación, fortalecer las capacidades de los servidores públicos en el reconocimiento, análisis y gestión de la protección de la vida y el cuidado del ambiente, promoviendo una actuación institucional responsable, sostenible y articulada con las dinámicas, que contribuya al desarrollo equilibrado y a la sostenibilidad ambiental.

6.3. 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". (PNFC 2023 – 2030).

En este sentido, el COPNIA, a través de las acciones de formación, busca fortalecer las capacidades de los servidores públicos para la incorporación efectiva de los enfoques de género, inclusión y diversidad en la gestión institucional, promoviendo prácticas equitativas, respetuosas y libres de discriminación, que contribuyan al fortalecimiento del servicio público y al cumplimiento de los fines del Estado.

6.4. 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.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas 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 desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de 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". (PNFC 2023 – 2030).

Al respecto, a partir de la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las mismas como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, por lo cual han impactado y empiezan a adoptarse en el sector público y se convierten en una solución para generar una prestación de servicios con mayor calidad.

Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación de la entidad buscar involucrar y formar a los funcionarios en esa transformación digital a través del uso de nuevas tecnologías, conocimientos, prácticas, destrezas y conductas que buscan promover y optimizar la prestación de servicios con mayor confiabilidad, dinámica y calidad en las interacciones entre los servidores públicos en incluso con la ciudadanía impactando positivamente en el relacionamiento interinstitucional.

6.5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

"El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras 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 debe ser la ética 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 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 público 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". (PNFC 2023 – 2030).

Por lo tanto, para el desarrollo de las conductas asociadas a las capacidades y competencias comportamentales del sector público, para la entidad es importante formar hábitos en los funcionarios, para que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de la identidad y de la cultura organizacional orientada a la eficacia y a la integridad en la prestación de los servicios, así como al fortalecimiento en las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad aumentando la confianza y el reconocimiento por parte de los ciudadanos.

6.6. Habilidades y competencias

"A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público 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 está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".
(PNFC 2023 - 2030).

Desde el COPNIA, se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los funcionarios, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social con una producción de resultados que impacten de manera positiva a la sociedad en general.

Es importante tener en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación plan se encuentra alineado con las actividades de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

Para finalizar, como resultado del análisis para el diagnóstico Plan Institucional de Capacitación y definición de las actividades para 2026 se consolidaron los temas transversales y técnicos en la Entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos en el COPNIA.

De esta manera se establecieron las actividades de capacitación que se llevarán a cabo durante la vigencia 2026, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

7 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa el Plan Institucional de Capacitación que posibilita el fortalecimiento de las

competencias técnicas y habilidades blandas de los funcionarios vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales, con el fin de atender las necesidades de capacitación.

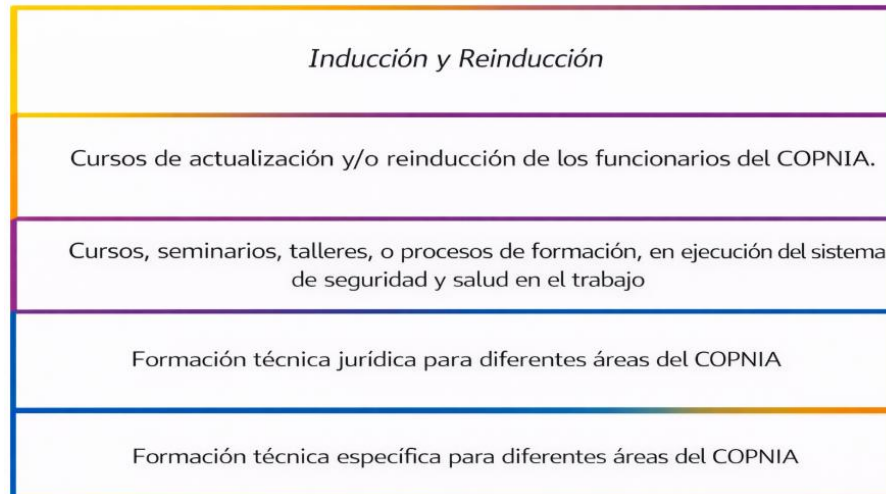
Por lo tanto, se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, énfasis en la práctica y continuidad. La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como normas que regulan la materia y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Cada vigencia se adoptará un Plan Institucional de Capacitación - PIC, aprobado por el Director General del COPNIA, dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad, el cual se formulará acorde al presupuesto establecido para la ejecución del PIC del COPNIA.
- Las temáticas y actividades de capacitación se priorizarán de acuerdo con el Plan Estratégico de la entidad, planes de acción, planes y proyectos, y necesidades evidentes para la ejecución y el despliegue de proyectos institucionales: así como el mayor cubrimiento en número de funcionarios en temas misionales o transversales hacia toda la entidad.
- Las capacitaciones para los funcionarios están dirigidas a fortalecer las competencias y/o conocimientos para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña y no para suplir necesidades personales de formación académica.
- Los funcionarios del COPNIA, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de formación y capacitación que se adelanten en la entidad, guardando correspondencia con las funciones del ejercicio propio de su cargo, así como las prioridades y requerimientos institucionales.
- Los funcionarios del COPNIA, independientemente de su tipo de vinculación, podrán ser beneficiarios de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Los funcionarios del COPNIA se comprometen a asistir a las actividades del PIC, que sean programadas de manera presencial o virtual y a replicar o transmitir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por el COPNIA.

8 PRESUPUESTO

Para la ejecución y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026, se cuenta con una aprobación presupuestal de \$87.074.352,00 (OCHENTA Y SIETE MILLONES SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE.), el cual se encuentra aprobado por la Junta Nacional de Consejeros del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería mediante Resolución Nacional RN2025NALA012565 del 19 de noviembre de 2025, por medio de la cual *"Se aprueba y liquida el presupuesto de rentas y gastos o de apropiaciones del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA para la vigencia fiscal 2026 y se fija el valor de las tarifas de tramites que realiza la entidad"*.

De este modo, el presupuesto aprobado, se encuentra distribuido en las diferentes actividades descritas a continuación, guardando los criterios expuestos.



9 CONTENIDOS TEMATICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Habilidades y Competencias	Saber	Inducción	Inducción	Fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional, para crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollando habilidades gerenciales y de servicio público y para suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios.	Nuevos funcionarios
Habilidades y Competencias	Saber/Hacer	Inducción	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.	Nuevos funcionarios
Habilidades y Competencias	Saber / Hacer	Inducción	Planificación y organización	Socializar a los funcionarios en todos los niveles, los programas,	Todos los funcionarios

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
			(Socialización lineamientos estratégicos y planes institucionales)	planes y lineamientos estratégicos definidos para la ejecución de las funciones, los procesos misionales y de apoyo para la consecución de los objetivos institucionales	
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber / Hacer	Inducción Reinducción	Código de Integridad - Valores del Servicio Público	Fortalecer en los servidores públicos el conocimiento, apropiación y aplicación del Código de Integridad y los Valores del Servicio Público, promoviendo comportamientos éticos, transparentes y responsables en el ejercicio de sus funciones, con el fin de afianzar la cultura de integridad, mejorar la confianza ciudadana y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Todos los funcionarios
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber / Hacer	Inducción Reinducción	Actualización Norma ISO 9001	Actualizar y fortalecer los conocimientos de los servidores públicos sobre la Norma ISO 9001, con énfasis en sus cambios, requisitos y enfoque a procesos, gestión del riesgo y mejora continua, con el fin de asegurar su adecuada implementación, fortalecer el Sistema de Gestión de la Calidad y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Paz total, Memoria y Derechos Humanos y Justicia Social	Ser / Hacer	Inducción Reinducción	Ética y responsabilidad social - Cultura de Servicio	Fortalecer en los servidores públicos los principios de ética, responsabilidad social y cultura de servicio, promoviendo comportamientos íntegros, responsables y orientados al ciudadano, con el fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, fortalecer la confianza institucional y contribuir al cumplimiento de la misión de la entidad.	Todos los funcionarios

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Habilidades y Competencias	Ser	Inducción Reinducción	Procedimiento Inspección y Vigilancia, imposición de multas, proceso administrativo en general y riesgos del proceso.	Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el procedimiento de inspección y vigilancia, la imposición de multas y el desarrollo del proceso administrativo en general, así como en la identificación y gestión de los riesgos asociados al proceso, con el fin de garantizar el debido proceso, la legalidad de las actuaciones administrativas y la eficacia en el ejercicio de las funciones de control y sanción de la entidad.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Habilidades y Competencias	Hacer	Inducción Reinducción	Vinculación de terceros en actuaciones administrativas, con énfasis en inspección y vigilancia y en acciones de tutela.	Fortalecer las competencias jurídicas de los servidores públicos en la vinculación de terceros dentro de las actuaciones administrativas, con énfasis en los procesos de inspección y vigilancia y en la adecuada atención y gestión de acciones de tutela, con el fin de garantizar el debido proceso, prevenir riesgos jurídicos y asegurar actuaciones administrativas ajustadas a la normatividad vigente	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Habilidades y Competencias	Hacer	Inducción Reinducción	Liderazgo Transformacional	Fortalecer las competencias de liderazgo transformacional en los servidores públicos, promoviendo habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión del cambio, con el fin de potenciar el desempeño individual y colectivo, fortalecer el clima laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Transformación Digital y Cibercultura	Hacer	Inducción Reinducción	Mejoramiento en la Gestión de los Procesos Misionales - Revisión Matriculas	Afianzar los conocimientos asociados al proceso de revisión en Registro Profesional con la inclusión de casos prácticos y situaciones reales para conocer las técnicas, herramientas y recomendaciones necesarias que optimicen el desarrollo de las funciones y responsabilidades a cargo.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Transformación Digital y Cibercultura.	Hacer	Inducción Reinducción	Mejoramiento en la Gestión de los Procesos Misionales - Estructura proceso ético, notificaciones investigaciones disciplinarias, Revocatorias dentro del proceso de Registro Profesional	Afianzar el conocimiento jurídico en los funcionarios públicos a nivel nacional que cotidianamente interactúan con las investigaciones ético-profesionales. De la misma manera, capacitarlos en el proceso de notificación de las decisiones que se profieren por parte de la instrucción disciplinaria en el marco de los proceso ético-profesionales.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Habilidades y Competencias	Hacer	Inducción Reinducción	Fortalecimiento de competencias comportamentales	Afianzar y promover conocimiento asociados a las competencias comportamentales de los funcionarios tales como: Liderazgo y Trabajo en Equipo, entre otras. Así como fortalecer los lineamientos, generalidades, recomendaciones y uso de la herramienta de Evaluación de Desempeño Laboral,	Todos los funcionarios
Transformación Digital y Cibercultura.	Ser	Reinducción	Código de integridad	Generar socialización, sensibilización, reflexión y apropiación en los funcionarios sobre la política y el código de integridad adoptado por la entidad, con el fin de fomentar cultura organizacional orientada al servicio, la integridad y la transparencia en la prestación de los servicios	Todos los funcionarios
Transformación Digital y Cibercultura	Hacer	Formación técnica específica para diferentes	Uso y Manejo adecuado de la Inteligencia	Fortalecer en los servidores públicos el uso y manejo adecuado de la	Todos los funcionarios

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
		áreas del COPNIA	artificial - Desarrollo de competencias digitales aplicadas a diferentes áreas	IA, así como el desarrollo de competencias digitales, promoviendo su aplicación responsable, ética y eficiente en las diferentes áreas de la entidad, con el fin de optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
Transformación Digital y Cibercultura	Hacer	Formación técnica específica para diferentes áreas del COPNIA	Sensibilización en Seguridad y Privacidad de la Información	Sensibilizar a los funcionarios en temas de seguridad y privacidad de la información y el tratamiento de dichos riesgos	Todos los funcionarios
Mujer, Inclusión y Diversidad	Ser	Charlas, sensibilizaciones, talleres, o procesos de formación y reflexión	Enfoque de genero, respeto por la diversidad	Promover en los servidores públicos el enfoque de género y el respeto por la diversidad, fortaleciendo actitudes, conocimientos y prácticas orientadas a la igualdad, la inclusión y la no discriminación, con el fin de contribuir a la construcción de entornos laborales y de atención al ciudadano respetuosos, garantizar el enfoque de derechos y dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de equidad y diversidad	Todos los funcionarios
Mujer, Inclusión y Diversidad	Ser	Charlas, sensibilizaciones, talleres, o procesos de formación y reflexión	Herramientas y protocolos de Atención con enfoque diferencial para personas con discapacidad	Fortalecer las capacidades de los servidores públicos en el uso de herramientas y aplicación de protocolos de atención con enfoque diferencial, orientados a la atención adecuada, digna e inclusiva de personas con discapacidad, con el fin de garantizar el acceso efectivo a los servicios, el respeto por los derechos, la igualdad de trato y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de inclusión y atención al ciudadano.	Todos los funcionarios
Territorio, Vida y Ambiente	Ser/ Hacer	Cursos, seminarios, talleres, o procesos de formación, en ejecución del sistema de	Líneas de desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis SVE	Capacitar y sensibilizar a los funcionarios y desarrollar sus habilidades y compromiso con el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Todos los funcionarios

EJE TEMATICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS	TEMA PRINCIPAL	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
		seguridad y salud en el trabajo	Osteomuscular, SVE Riesgo Psicosocial y Riesgo Publico		
Habilidades y Competencias	Saber / Hacer	Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA	Encuentro Jurídico – Primera y Segunda Instancia	Fortalecer el relacionamiento institucional entre los profesionales especializados que integran el Área Jurídica de la Primera Instancia. De la misma manera, fortalecer el criterio jurídico institucional y proponer alternativas jurídicas relacionadas con la aplicación de nuevas instituciones procesales en las investigaciones ético-profesionales. Por último, brindar una capacitación jurídica sobre el proceso misional de inspección y vigilancia.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso.
Habilidades y Competencias	Saber / Hacer	Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA	Clínica de Casos: Jornada de Socialización y Unificación del Criterio Jurídico en el Proceso Ético Profesional del COPNIA	Fortalecer la formación de los Profesionales Especializados de la Subdirección Jurídica y Secretarios Regionales y Seccionales para la correcta aplicación de las figuras jurídicas e instituciones procesales en las investigaciones ético-profesionales. De igual forma, afianzar el criterio jurídico a través de la resolución de problemáticas que se presentan en los procesos disciplinarios.	Grupos específicos relacionados con el propósito principal del empleo y el proceso
Habilidades y Competencias	Hacer	Formación técnica específica para diferentes áreas del COPNIA	Cursos, seminarios, talleres, o procesos de formación (Detección de necesidades de las áreas)	Fomentar y lograr que los funcionarios responsables de los procesos actualicen y apliquen la normatividad o nuevas tecnologías en los temas requeridos	Todos los funcionarios

10 CRONOGRAMA

FUNCIONARIOS PARA CAPACITAR	TEMAS	RESPONSABLE
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Procedimiento Administrativo Contencioso	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Manejo de las técnicas de audiencia en los medios de control y nulidad del restablecimiento del derecho	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Tratamiento de la Prueba trasladada, prueba documental y manejo de la prueba electrónica	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Planteamiento de hipótesis en la investigación preliminar ético profesional y como abordarla en los aspectos prácticos	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Adecuación de la conducta antiética: Categorías dogmáticas de responsabilidad ético profesional (conducta, tipicidad, concepto de violación y culpabilidad)	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Valoración de pruebas para la determinación del rol del profesional y su actuar en los hechos / establecer cómo actuó o intervino el investigado	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Procedimiento Inspección y Vigilancia, imposición de multas, proceso administrativo en general y riesgos del proceso.	Funcionarios asociados con el propósito de la Capacitación
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Vinculación de terceros en actuaciones administrativas, con énfasis en inspección y vigilancia y en acciones de tutela.	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Comunicación Asertiva, Oratoria y Presentaciones Efectivas	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Liderazgo Transformacional	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Actualización Norma ISO 9001	Proveedor Externo
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Organización y Conservación de Archivos Digitales	Proveedor Externo

FUNCIONARIOS PARA CAPACITAR	TEMAS	RESPONSABLE
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Capacitación en Manejo de Cargas	ARL
Grupo específico relacionado con el propósito principal del empleo y el proceso	Clínica de Casos Jornada de Socialización Criterio Jurídico	Subdirector Jurídico
Todos los funcionarios	Transformación digital y cibercultura - Uso y Manejo adecuado de la Inteligencia artificial - Desarrollo de competencias digitales aplicadas a diferentes áreas	Proveedor Externo
Todos los funcionarios	Fortalecimiento de Habilidades Blandas	Funcionarios asociados con el propósito de la Capacitación
Todos los funcionarios	Acoso Laboral y Sexual	Proveedor Externo
Todos los funcionarios	Esquema de radicación y manejo de comunicaciones oficiales	Profesional Área Administrativa
Todos los funcionarios	Participación ciudadana y rendición de cuentas	Funcionarios asociados con el propósito de la Capacitación
Todos los funcionarios	Ética y responsabilidad social - Cultura de Servicio	Proveedor Externo
Todos los funcionarios	Enfoque de género y respeto por la diversidad	Proveedor Externo
Todos los funcionarios	Gestión de expedientes y Transferencias documentales	Profesional Área Administrativa
Todos los funcionarios	Jornadas de Sensibilización Oficina de Seguridad y Privacidad de la Información	Profesional Oficina de Seguridad y Privacidad de la Información
Todos los funcionarios	Jornadas Código de Integridad - Valores del Servicio Público	Subdirección Administrativa y Financiera - Gestión Humana
Todos los funcionarios	Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proveedor Externo
Todos los funcionarios	Semana de la Salud	Proveedor Externo
Integrantes del COPASST Integrantes del CCL Funcionarios Brigada de Emergencia	Capacitación en primeros auxilios psicológicos	Proveedor Externo
Integrantes del COPASST	Capacitación en reporte e investigación de accidentes	ARL

FUNCIONARIOS PARA CAPACITAR	TEMAS	RESPONSABLE
Integrantes del COPASST	Capacitación funciones y responsabilidades del COPASST normatividad vigente	ARL
Integrantes del COPASST	Capacitación Inspecciones de seguridad	ARL
Integrantes del CCL	Resolución de conflictos, comunicación asertiva (concertación, negociación y competencias blandas)	ARL
Integrantes del CCL	Capacitación en normatividad para el CCL	ARL
Funcionarios de la Brigada de Emergencias	Normatividad, identificación y evaluación de riesgos, Evacuación y manejo de multitudes, fases de evacuación, simulacro, cadena de supervivencia, entre otros.	Proveedor Externo
ACTUALIZACIONES REQUERIDAS POR LAS ÁREAS		A demanda*

* Sujeto al Presupuesto dispuesto para el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.

11 CONDICIONES GENERALES:

- Se abrirán (2) dos espacios por cada tema de capacitación, en consideración a la prestación del servicio y los horarios de atención a la ciudadanía, para lo cual se contempla que, en cada fecha, se dicte la misma capacitación en dos horarios, en los casos que sea necesario.
- Se programarán a todos los funcionarios de manera rotativa para cada uno de los meses, guardando que cada área cuente con mínimo la mitad de los funcionarios y garantizando tanto la debida prestación del servicio como la ejecución de las capacitaciones.
- En el marco de los deberes de todo servidor público se encuentra "*Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función*", y en los derechos que le asisten se dispone "*Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*", por lo cual se establece que los funcionarios deberán asistir a las capacitaciones en la sede de trabajo que le haya sido dispuesta, a fin de evitar inconvenientes técnicos del servicio de Internet, micrófonos y cámaras que se han presentado con el trabajo en casa.

En este sentido y con la suficiente anticipación se realizará la respectiva programación para que no se proyecten otras actividades, salvo situaciones administrativas como vacaciones; incapacidades; licencias de maternidad, paternidad o luto; o situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas.

12 EVALUACION DEL PIC:

En esta fase se validará, el cumplimiento y cobertura de la capacitación en los funcionarios; y a en la misma medida, posibilita medir los resultados institucionales. La evaluación de la capacitación no

es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente, a través de los siguientes indicadores propuestos:

EFICACIA	
Cumplimiento	(Capacitaciones ejecutadas/ capacitaciones programadas)
Cobertura	Total, funcionarios asistentes/ Total funcionarios programados
EFICIENCIA	
Ejecución Presupuestal	Presupuesto ejecutado/ Presupuesto asignado

13 CONTROL DE CAMBIOS

No.	Vigencia	Descripción del cambio o modificación
1	Enero 2026	Primera emisión aprobada mediante Acta 02-2026 del Comité de Gestión y Desempeño

		
MARTHA ISABEL NÚÑEZ PIRAJAN	MARICELA OYOLA MARTINEZ	RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELAEZ
Profesional de Gestión del área de Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Director General
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ