Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia
Bogotá, D.C. octubre, 2026

Contenido

1. Justificación 4
2. Marco Normativo 5
2.1. La Capacitación como derecho 6
3. Marco Conceptual 8
4. Objetivo General 10
4.1. Objetivos Específicos 10
5. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 11
6. Metodología de Implementación 15
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 16
7.1. Inducción y Reinducción 16
7.2. Identificación de Necesidades 16
7.2.1 Consolidación y Priorización del Diagnóstico de Necesidades 17
7.2.2 Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia 18
7.2.3 Temas adicionales solicitados por Gestión de Proyectos 28
7.2.4 Temas adicionales solicitados por la Dirección - Secretario Ejecutivo 29
7.3 Resumen - Programas de Aprendizaje Organizacional 29
7.4 Necesidades Individuales de Capacitación 31
8 Red Institucional de Capacitación. 31
9 Beneficiarios 32
10 Responsables 33
11 Presupuesto y Ejecución 33
13 Evaluación y Seguimiento 35
14 Revisado y Aprobado 36
Control de Cambios 36

Ilustraciones

Ilustración 1 Ejes temáticos priorizados 5
Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes 7
Ilustración 3. Ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 14
Ilustración 4 Encuesta de Necesidades de Capacitación – CPIQ. 17

Tablas

Tabla 1 Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ 34
Tabla 2 Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ 34

Graficas

Grafica 1 SABER SER-EJE 1 - PTMD 18
Grafica 2 SABER -EJE 2 -TVA 19
Grafica 3 SABER -EJE 3 - MID 19
Grafica 4 SABER -EJE 4 - TDC 20
Grafica 5 SABER - EJE 5 - PEIP 20
Grafica 6 SABER EJE 6 - HYC 21
Grafica 7 SABER HACER -EJE 1 - PTMD 21
Grafica 8 SABER HACER -EJE 2 -TVA 22
Grafica 9 SABER HACER -EJE 3 MID 22
Grafica 10 SABER HACER – EJE 4 TDC 23
Grafica 11 SABER HACER – EJE 5- PEIP 23
Grafica 12 SABER HACER – EJE 6 HYC 24
Grafica 13 SABER SER – EJE 1 PTMDH 24
Grafica 14 SABER SER – EJE 2- TVA 25
Grafica 15 SABER SER – EJE 3 MID 25
Grafica 16 SABER SER – EJE 4 - TDC 26
Grafica 17 SABER SER – EJE 5- PEIP 26
Grafica 18 SABER SER – EJE 6 HYC 27
Grafica 19 Temáticas adicionales 27
Grafica 20 Temáticas Gerente Público 28
Grafica 21 Temáticas Adicionales Gerente Público 28

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

1. Justificación

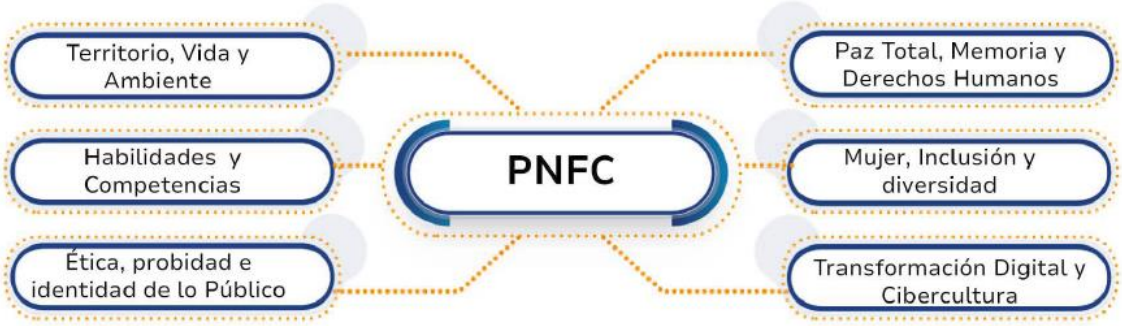
La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Las entidades independientemente de su naturaleza, requieren contar con instrumentos de gestión que les posibiliten ser competitivas y responder realmente, a la satisfacción de las necesidades de sus clientes externos, así como también a los usuarios internos.
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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 junto con las metas institucionales establecidas en una entidad pública.

De acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030 los nuevos ejes temáticos para trabajar el Plan Institucional de Capacitación son:

Ilustración 1 Ejes temáticos priorizados



Fuente. Función Pública.

2. Marco Normativo

- **Artículo 54 de la Constitución Política.** "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 medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".
- **Ley 734 de 2002." Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004.** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". **Art. 15**

sobre las Unidades de personal de las Entidades, **Art. 36** sobre los objetivos de la capacitación.

- **Decreto 1083 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". **Título 9. Artículo 2.2.9.1 al 2.2.9.6** sobre la capacitación de los servidores públicos.
- **Decreto 648 de 2017.** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- **Decreto 815 de 2018.** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los diferentes niveles jerárquicos".
- **Ley 1952 de 2019.** "Por 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, numeral 2 y Artículo 42,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023- 2030), DAFP-ESAP.**

2.1. La Capacitación como derecho

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas.

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: *(…)* La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en

normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.".

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes, tal como se explica a continuación y se muestra en la Ilustración 2:

Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente. Decreto Ley 1567 de 1998.

3. Marco Conceptual

- **Aprendizaje Organizacional:** es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** de acuerdo con el Art. 4° del Decreto 1567 de 1998, se entiende como " … 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 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 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 servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".
- **Competencias Laborales:** según el Decreto 815 de 2018 del DAFP, las competencias laborales se entienden "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".
- **Conductismo:** es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

- **Constructivismo:** teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).
- **Educación para el Trabajo:** anteriormente denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** de acuerdo con la Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP, es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada 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 mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas.
- **Formación:** es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Programas de Inducción y Reinducción:** Según el artículo 7 del decreto 1567 de 1998, dichos programas están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

- **Plan Institucional de Capacitación:** de acuerdo con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP, "(…) es un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

4. Objetivo General

Promover el desarrollo integral del talento humano del Consejo Profesional de Ingeniería Química - CPIQ, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

4.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer la capacidad, individual y grupal, con el fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y con ello el logro de los objetivos institucionales del CPIQ.
- Definir las actividades de formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos del CPIQ.
- Desarrollar las temáticas de capacitación dando cumplimiento a los ejes temáticos establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
- Generar un desarrollo integral del talento humano con el fin de afianzar el valor público y la ética del servidor público.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

5. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

De acuerdo con las orientaciones del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación que tiene como objeto:

"Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnostico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos (…)

Adicionalmente lo que se busca con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 es alinear 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. (*Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)*

Es por ello que se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. A continuación, se relacionan los 6 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

➢ EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, 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. En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las

causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)

El 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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID)

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 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO (PEIP)

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

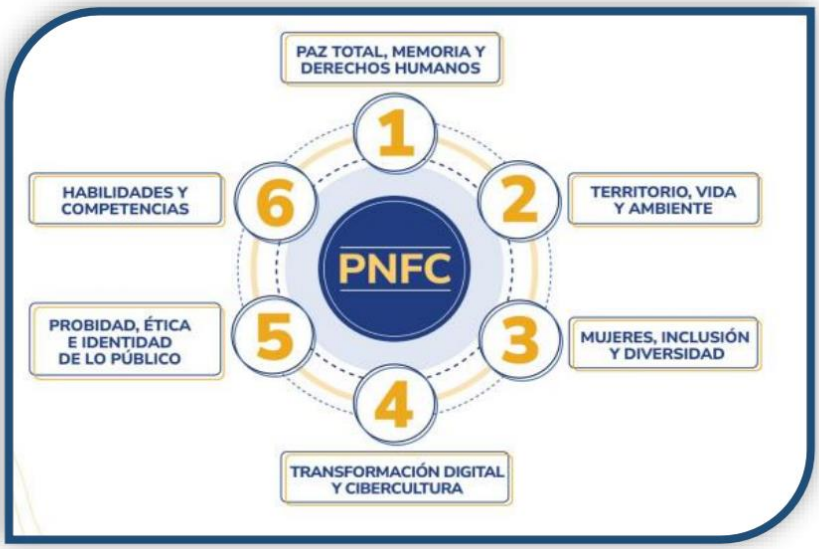
Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el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

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo. 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. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Ilustración 3. Ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

6. Metodología de Implementación

- El Plan Institucional de Capacitación del CPIQ responde a las necesidades de aprendizaje al interior de la Entidad enmarcado dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el cual presenta los lineamientos y recomendaciones que sobre este tema ha establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2025 mediante encuesta de necesidades.
- Como insumo para la formulación del PIC para el 2025, se tiene en cuenta el resultado de la política de Gestión de Talento Humano – Matriz GETH cuyo puntaje obtenido fue de 82.2 puntos sobre un total de 100 con corte diciembre 2024, ubicándola en el nivel de "CONSOLIDACION", sin embargo, el CPIQ continuara fortaleciendo y mejorando los las rutas de valor que tuvieron el menor puntaje.
- Consolidación y priorización del diagnóstico de Necesidades de capacitación y de la ruta de labor de la matriz GETH.
- Temas con el fin de dar cumplimento a los autodiagnósticos de Gestión Documental y Gobierno Digital de acuerdo a lo solicitado por la Profesional de Gestión de Proyectos
- Divulgación del PIC.
- Ejecución del PIC.
- Evaluación y seguimiento del PIC.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7.1. Inducción y Reinducción

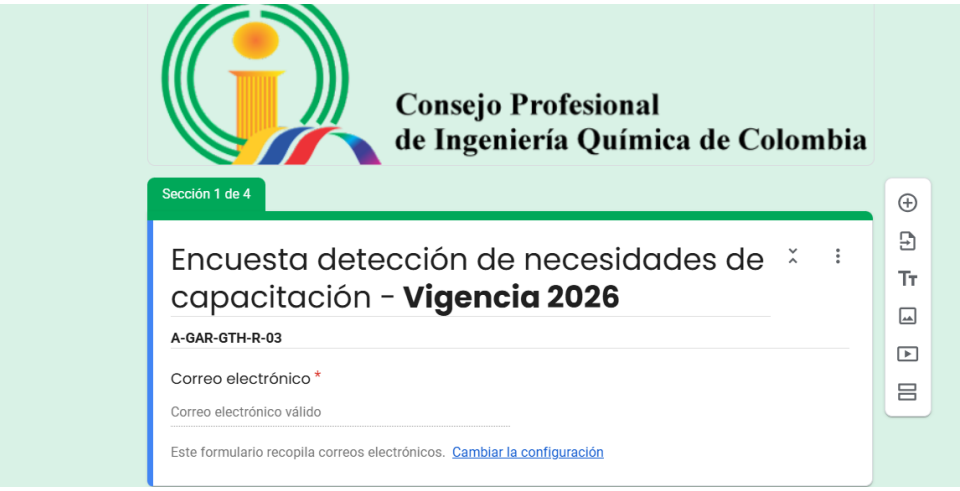
El programa de inducción tiene por objeto iniciar al trabajador en su integración a la cultura organizacional, al conjunto de valores de la Entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un servidor público.

Por otra parte, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. La reinducción aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio o que se considere necesario, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1567 de 1998 en su capítulo II.

7.2. Identificación de Necesidades

Para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación, del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvo en cuenta la encuesta de detección de necesidades de capacitación al personal de planta del CPIQ, realizada en enero de 2026, Código: A-GAR-GTH-R-03, a través de la herramienta de formularios de Google (figura 1)

Ilustración 4 Encuesta de Necesidades de Capacitación – CPIQ.



Fuente. Elaboración Propia

7.2.1 Consolidación y Priorización del Diagnóstico de Necesidades

En esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta: detección de necesidades de capacitación.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta en relación a 6 ejes, los encuestados tenían la posibilidad de escoger entre1 y 2 ítems en los que deseaban capacitarse, y también se presentan los resultados de las capacitaciones propias que cada funcionario manifestó su deseo en fortalecer.

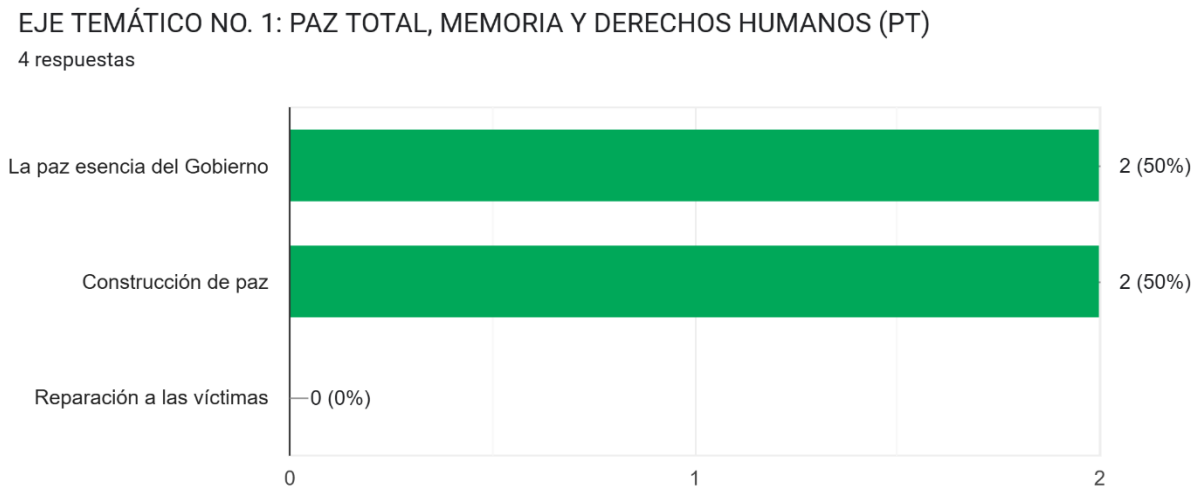
La priorización de las necesidades se tendrá en cuenta de acuerdo con la mayor cantidad de elecciones obtenidas en las temáticas para cada competencia y cada eje.

7.2.2 Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia

De acuerdo con la aplicación de la encuesta, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para la vigencia 2026 teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos por el DAFP.

En la encuesta se preguntó de forma genérica los temas de capacitación que todos los servidores públicos del CPIQ requieren. Frente a ello, se encontraron los siguientes:

Grafica 1 SABER SER-EJE 1 - PTMD



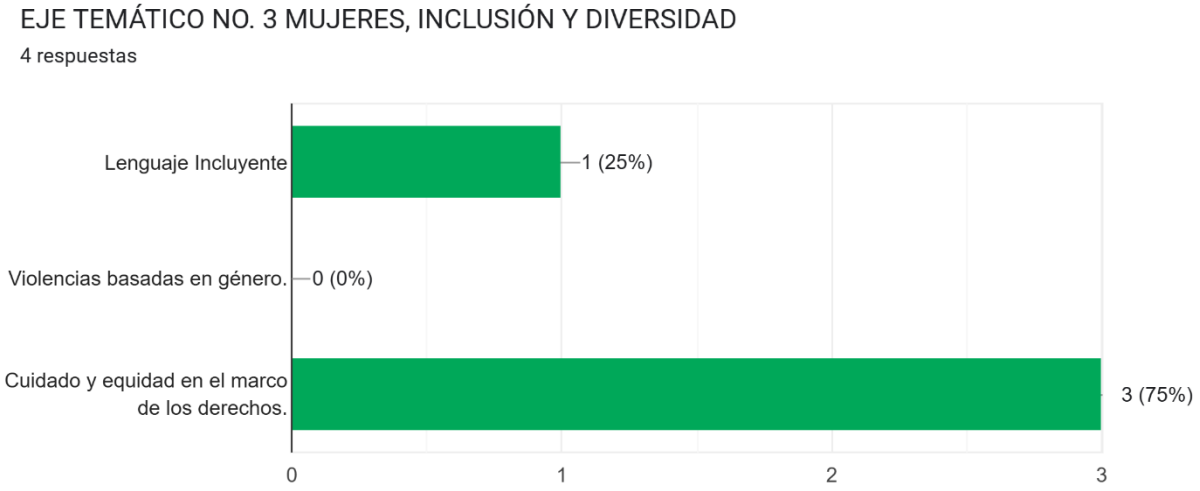
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 2 SABER -EJE 2 -TVA



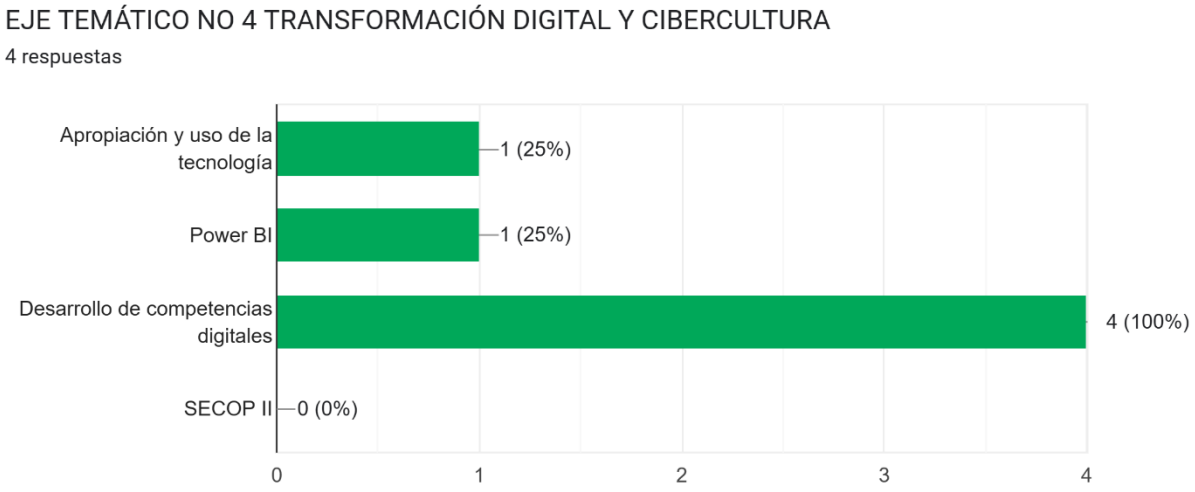
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 3 SABER -EJE 3 - MID



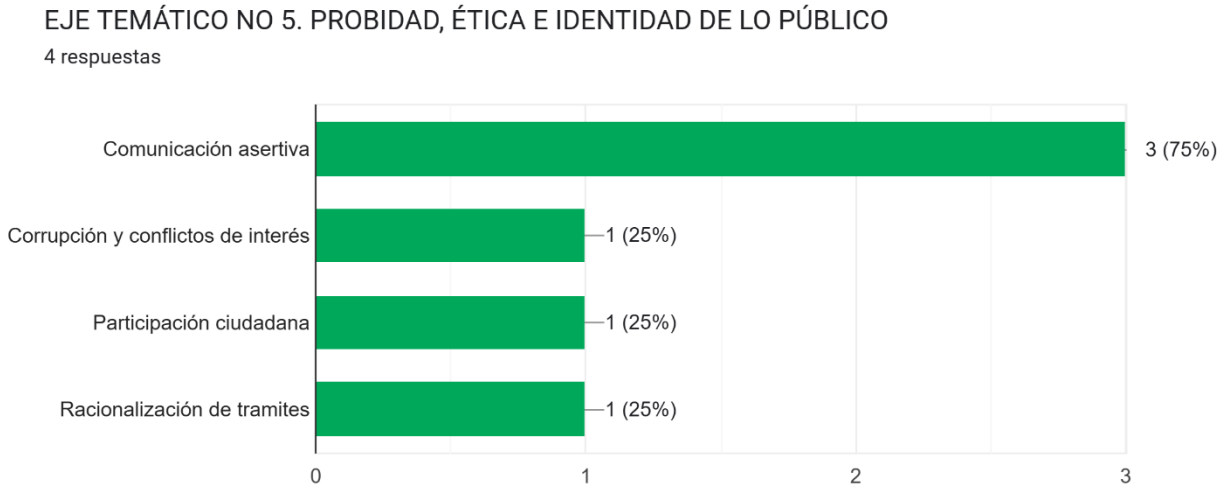
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 4 SABER -EJE 4 - TDC



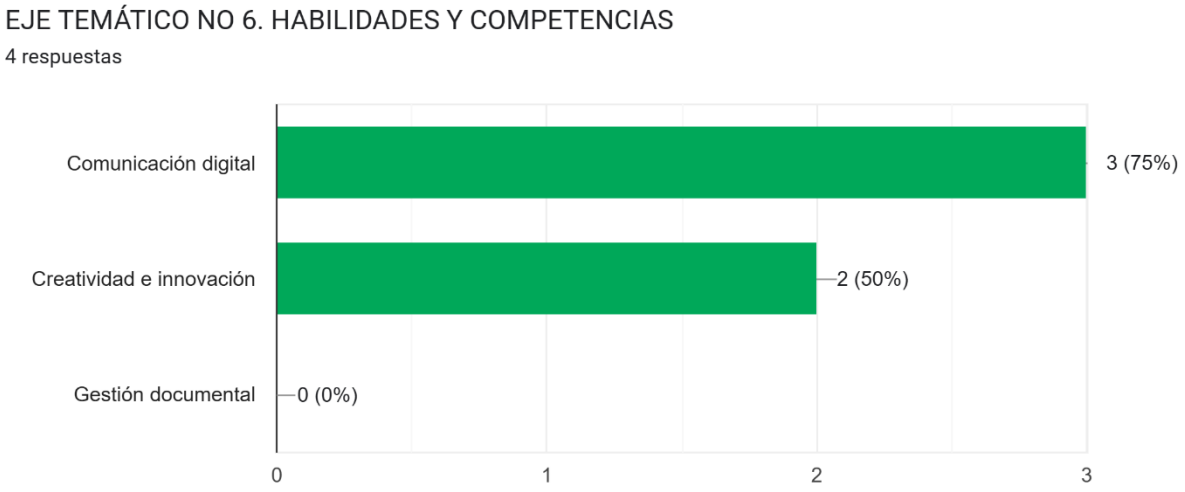
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 5 SABER - EJE 5 - PEIP



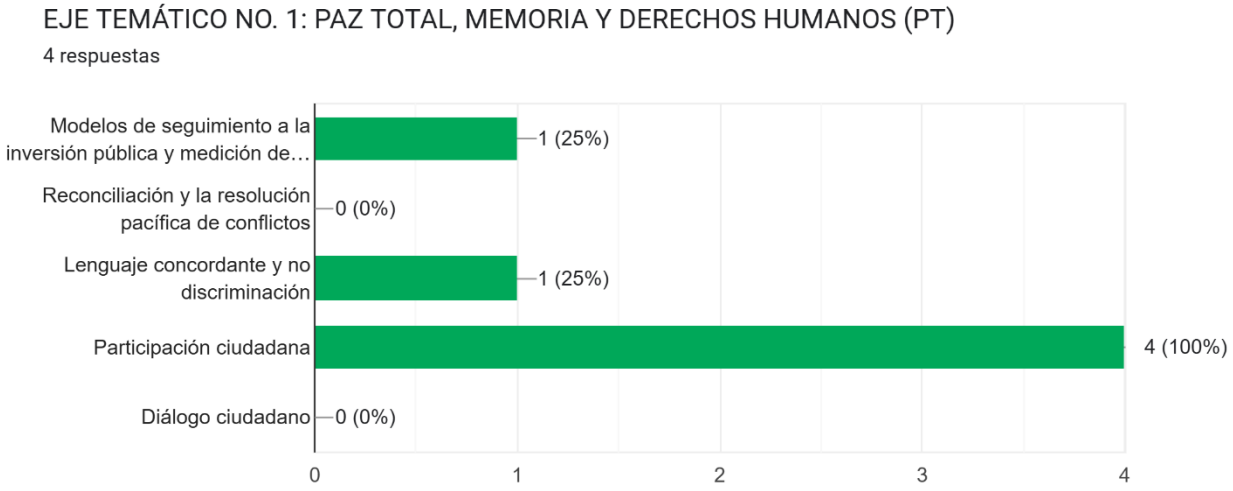
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 6 SABER EJE 6 - HYC



Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 7 SABER HACER -EJE 1 - PTMD



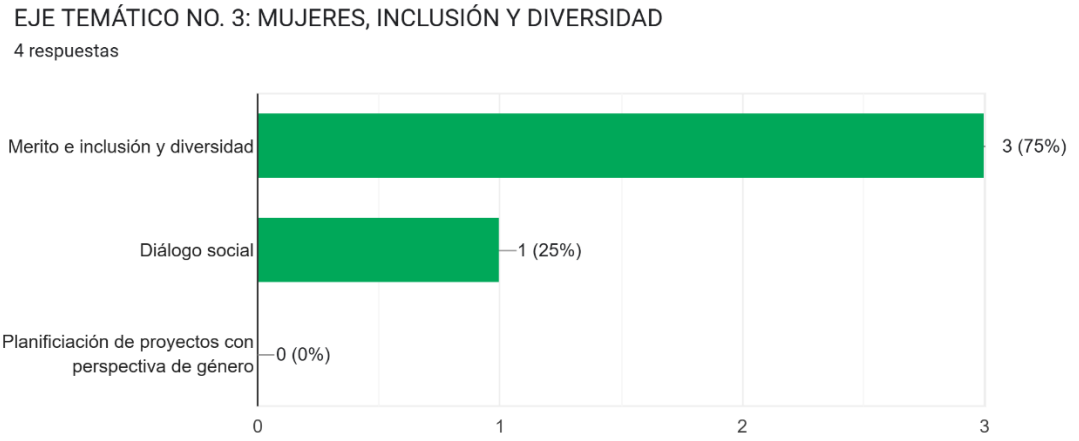
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 8 SABER HACER -EJE 2 -TVA



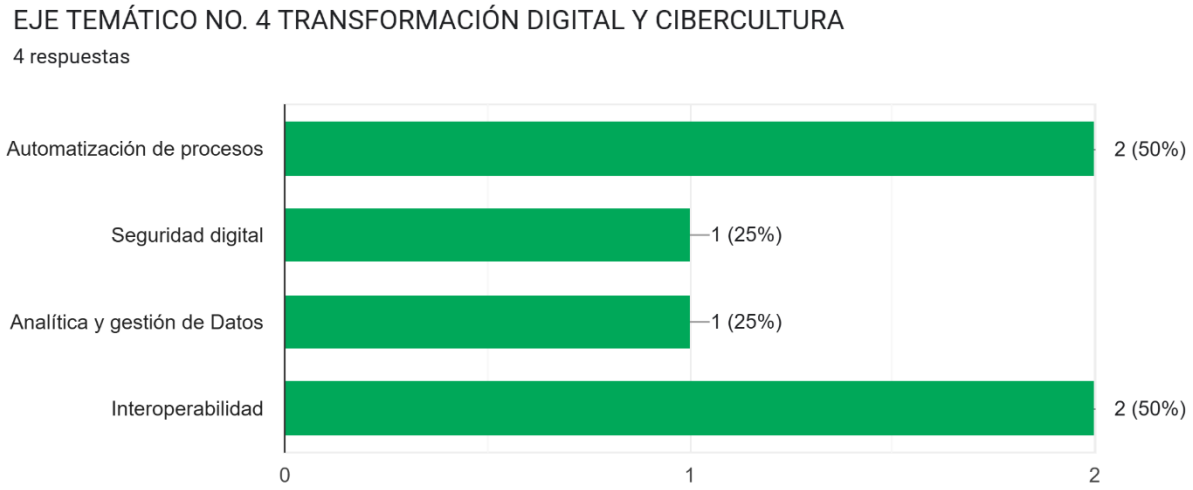
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 9 SABER HACER -EJE 3 MID



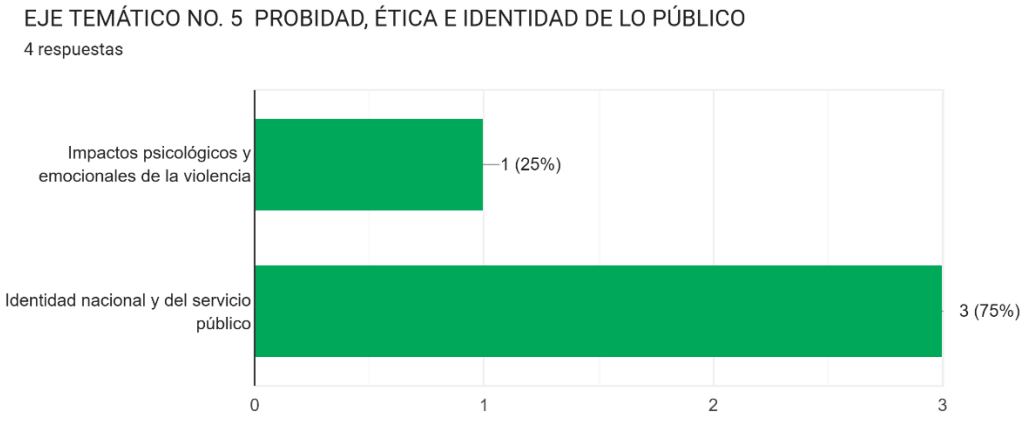
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 10 SABER HACER – EJE 4 TDC



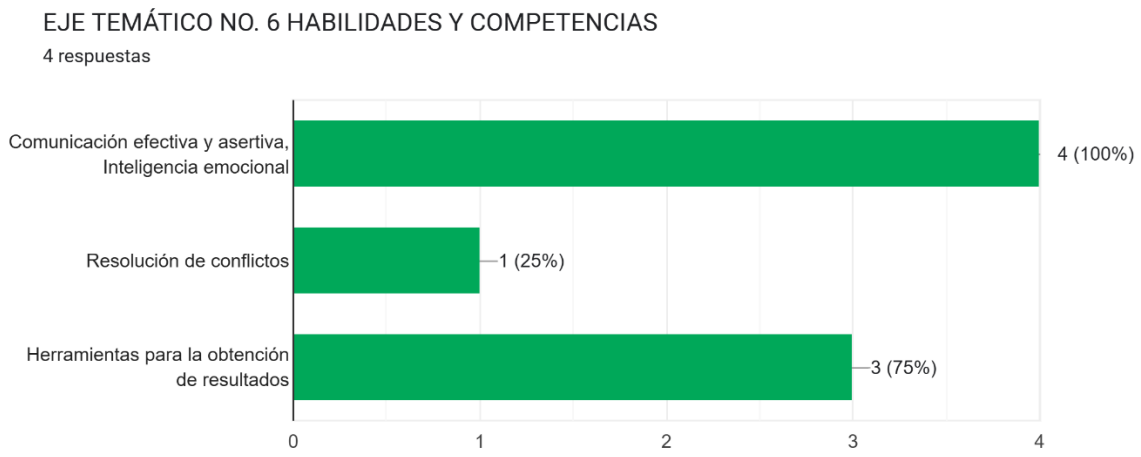
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 11 SABER HACER – EJE 5- PEIP



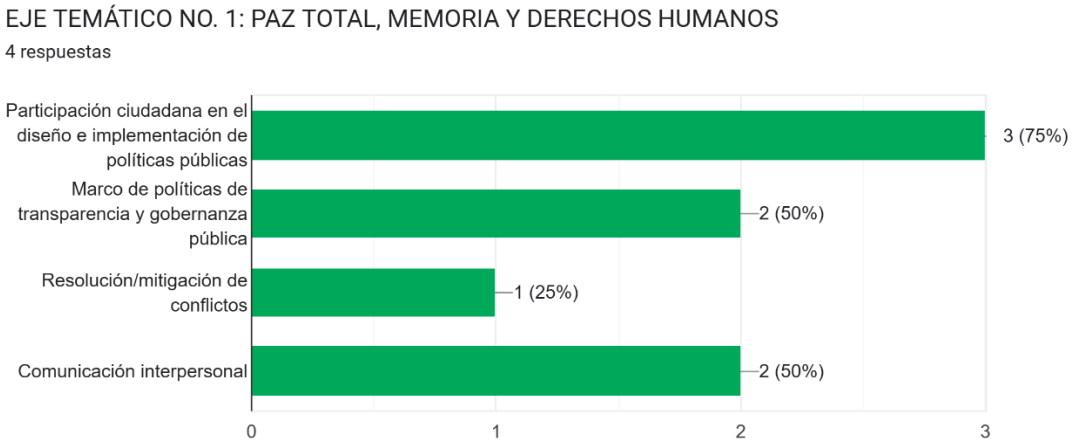
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 12 SABER HACER – EJE 6 HYC



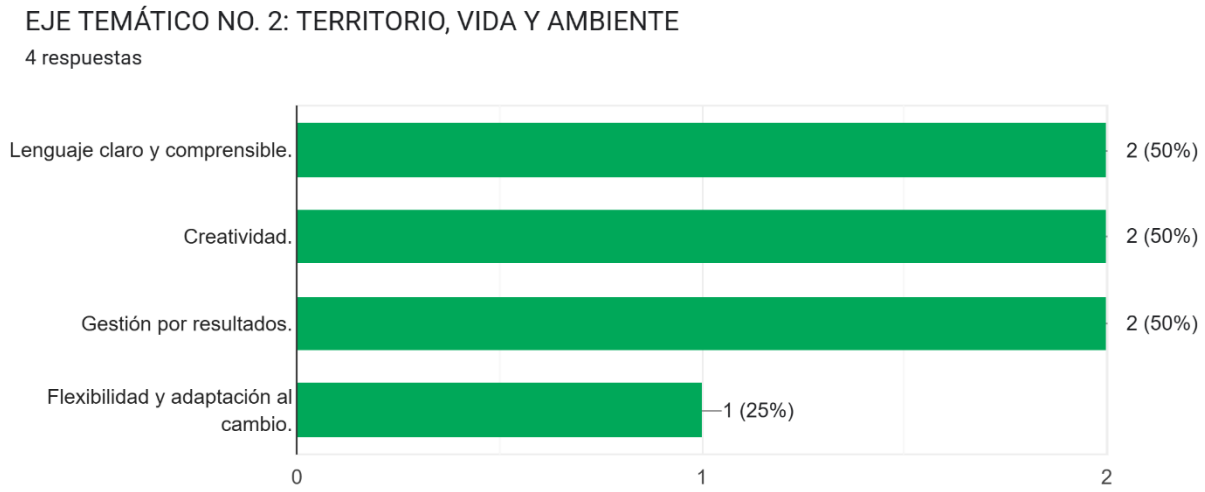
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 13 SABER SER – EJE 1 PTMDH



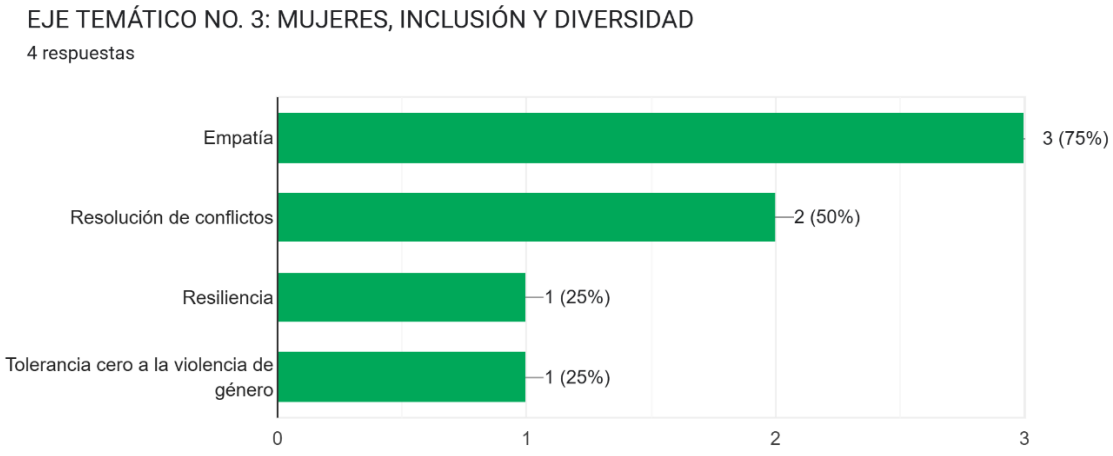
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 14 SABER SER – EJE 2- TVA



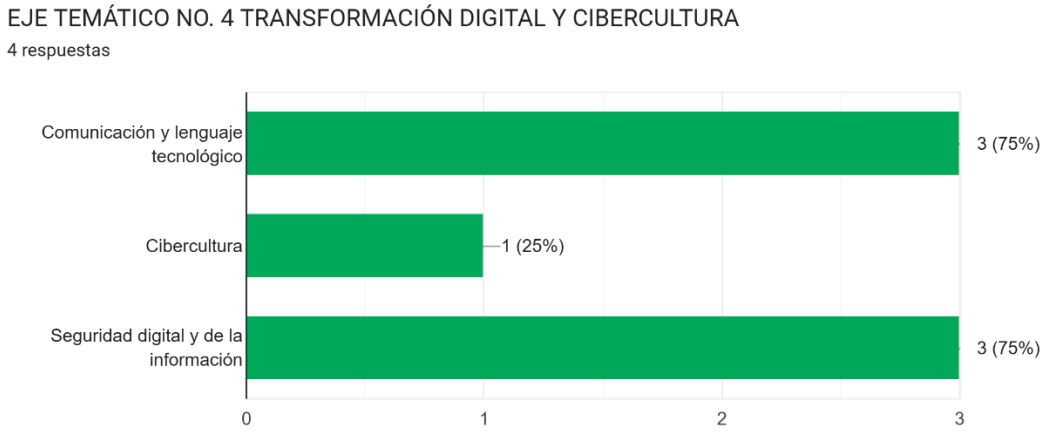
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 15 SABER SER – EJE 3 MID



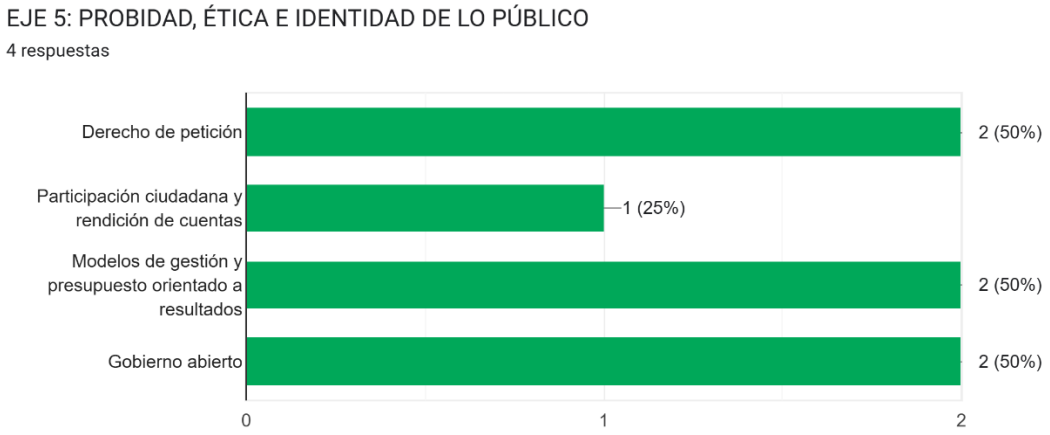
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 16 SABER SER – EJE 4 - TDC



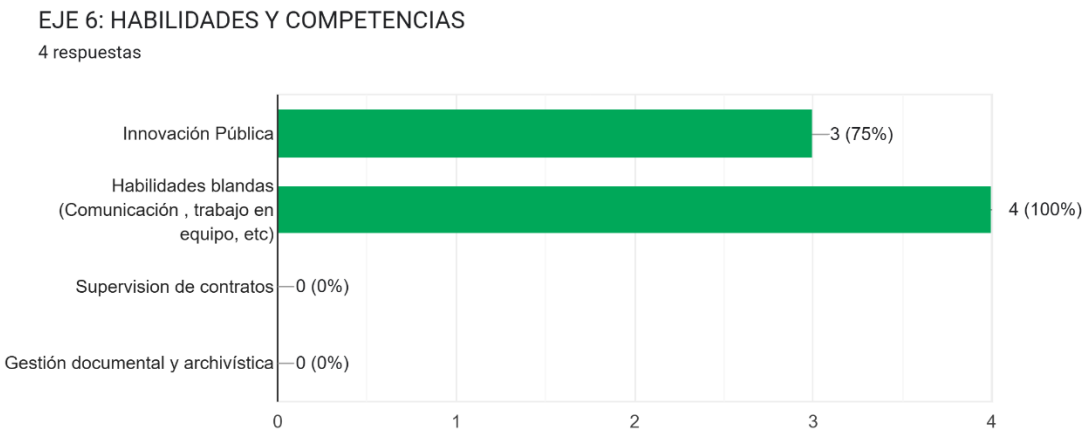
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 17 SABER SER – EJE 5- PEIP



Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 18 SABER SER – EJE 6 HYC



Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 19 Temáticas adicionales

¿En que temáticas desea capacitarse de acuerdo **a su cargo** y funciones? **por favor mencione 2 OBLIGATORIAMENTE**

4 respuestas

1- TALENTO HUMANO
2- PLANEACION ESTRATEGICA

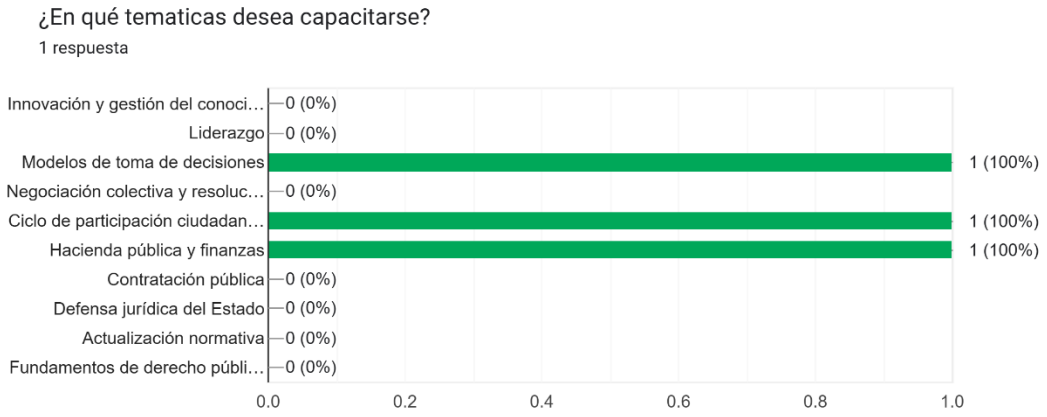
Gobierno Digital, Gestión del conocimiento y Gobierno Abierto

Gestión de contenidos y comunicación digital en entidades públicas; Optimización de la producción de contenidos mediante herramientas digitales

Atención al ciudadano, interoperabilidad.

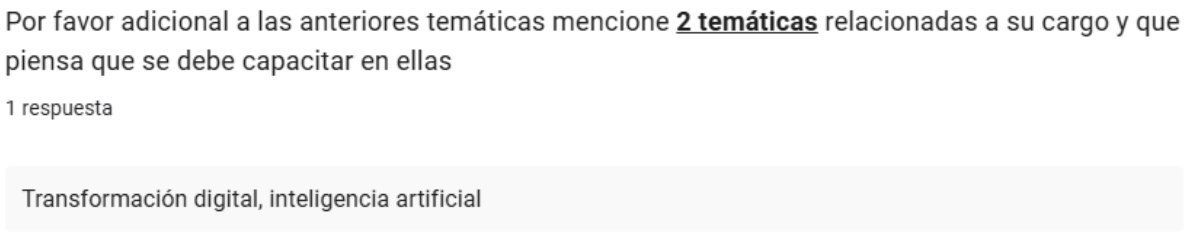
Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 20 Temáticas Gerente Público



Fuente: Encuesta PIC 2026

Grafica 21 Temáticas Adicionales Gerente Público



7.2.3 Temas adicionales solicitados por Gestión de Proyectos

La Gestora de Proyectos en una iniciativa propia y de acuerdo con los autodiagnósticos de Gestión Documental y Gobierno Digital las capacitaciones que la trabajadora aconseja que se deban incluir son:

- **Gestión Documental:** Instrumentos archivísticos, manual de estilo, transferencias documentales.
- **Gestión del Conocimiento:** espacios de ideación e innovación, cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación, analítica de datos.

- **Política Gobierno Digital:** Innovación pública digital, arquitectura de TI, seguridad y privacidad de la información, ciudades y territorios inteligentes, tecnologías emergentes.

7.2.4 Temas adicionales solicitados por la Dirección - Secretario Ejecutivo

El secretario ejecutivo solicita incorporar al Plan Institucional de Capacitación (PIC) cuatro (4) microcredenciales en inteligencia artificial aplicada, en el marco de las nuevas alianzas establecidas con la Universidad EAN. Estas microcredenciales serán totalmente gratuitas para el equipo de trabajo del CPIQ y podrán cursarse de manera complementaria, de acuerdo con los intereses y necesidades de formación de los participantes.

Asimismo, las microcredenciales tienen carácter apilable, lo que permite que, posteriormente, puedan ser reconocidas como equivalentes a un curso dentro de programas académicos formales de pregrado o posgrado, conforme a las condiciones y los criterios de reconocimiento establecidos por la Universidad EAN.

Para facilitar el acceso a esta oferta de formación, se comparte el siguiente enlace, a través del cual el equipo de trabajo del CPIQ podrá consultar la información e ingresar a las microcredenciales disponibles:

https://universidadean.edu.co/eanx/microcredenciales-en-ia?utm_campaign=microcredenciales-gratis&fbclid=PAZXh0bgNhZW0CMTEAc3J0YwZhcHBfaWQMMjU2MjgxMDQwNTU4AAGnX8SvY0jnmL41qpGcL_rlPKb1oriXLEr7FthLnlw86qPn6niArPhC4dMu9YM_aem_SDpwqU1FtsWmoVGF8-Ba1g

7.3 Resumen - Programas de Aprendizaje Organizacional

ITEM	PREFERENCIAS
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	**COMPETENCIA SABER:** La paz esencia del gobierno, Construcción de paz.
	COMPETENCIA SABER HACER: Participación ciudadana, Modelos de seguimiento de inversión pública, lenguaje concordante y no discriminación.
	COMPETENCIA SABER SER: Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	**COMPETENCIA SABER:** Crecimiento verde, Espacio, lugar y territorio.
	COMPETENCIA SABER HACER: Mejoramiento de la comunicación, Medio ambiente.
	COMPETENCIA SABER SER: Lenguaje claro y comprensible, Gestión por resultados, Creatividad.
EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	**COMPETENCIA SABER:** Lenguaje Incluyente, Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	COMPETENCIA SABER HACER: Merito e inclusión y diversidad, Diálogo social.
	COMPETENCIA SABER SER: Empatía, Resolución de conflictos, Resiliencia, Tolerancia cero a la violencia de genero.
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	**COMPETENCIA SABER:** Desarrollo de competencias digitales, Apropiación y uso de la tecnología, Power BI.
	COMPETENCIA SABER HACER: Automatización de procesos, Interoperabilidad, Seguridad digital, Analítica y gestión de Datos
	COMPETENCIA SABER SER: Comunicación y lenguaje tecnológico, Seguridad digital y Cibercultura.
EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	**COMPETENCIA SABER:** Comunicación asertiva, Participación ciudadana, Corrupción y conflictos de interés, Racionalización de tramites
	COMPETENCIA SABER HACER: Identidad nacional y del servicio público, Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	COMPETENCIA SABER SER: Derecho de petición, Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados, Gobierno abierto.
EJE TEMÁTICO 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	**COMPETENCIA SABER:** Comunicación digital, Creatividad e innovación.
	COMPETENCIA SABER HACER: Comunicación efectiva y asertiva, Inteligencia emocional, Herramientas para la obtención de resultados, Resolución de conflictos.
	COMPETENCIA SABER SER: Habilidades blandas (Comunicación, trabajo en equipo, etc), Innovación Pública.

GERENTE PÚBLICO	Modelos de toma de decisiones
	Hacienda Pública y Finanzas
	Ciclo de Participación Ciudadana

7.4 Necesidades Individuales de Capacitación

FUNCIONARIO	CAPACITACIONES
SECRETARIO EJECUTIVO	Transformación digital Inteligencia artificia
GESTORA DE PROYECTOS	Gobierno Digital Gestión del conocimiento Gobierno Abierto
PROFESIONAL GAR	Talento humano Planeación estratégica
PROFESIONAL COMUNICACIONES	Gestión de contenidos y comunicación digital Optimización de la producción de contenidos mediante herramientas digitales.
TECNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	Atención al ciudadano Interoperabilidad.

8 Red Institucional de Capacitación.

La estrategia de articulación les permite a las entidades públicas la canalización de esfuerzos y recursos para captar la oferta disponible en materia de capacitación, la priorización de recursos, la consolidación de acciones conjuntas y el aprovechamiento de medios para tal fin. Las líneas de acción de esta estrategia están encaminadas al posicionamiento de la formación y capacitación en los marcos de gobierno y de gestión de las diferentes entidades públicas y a la captura de información del sector educativo (público o privado), para acercar la oferta a las necesidades de desarrollo en esta materia.

En este sentido, la Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP

- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías del Transporte
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa
- Archivo General de la Nación - AGN

9 Beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación del CPIQ que contemple recursos está destinado para los funcionarios del Consejo Profesional de Ingeniería Química, es decir, aquellos de libre nombramiento y remoción. No obstante, de acuerdo con la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual, se encuentran contratados. Sin embargo, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer 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. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como: la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

10 Responsables

Es responsable de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación el líder del proceso de Gestión Administrativa y de Recursos, o a quien se delegue para tal fin. De igual forma, será el responsable de evaluación y seguimiento de las actividades de capacitación desarrolladas. Así mismo los demás funcionarios del CPIQ deberán ser responsables con las capacitaciones que se tiene programadas de manera individual y grupal.

11 Presupuesto y Ejecución

Para la vigencia fiscal 2026, en términos de acciones de formación, el CPIQ en cabeza de Gestión Administrativa y de Recursos se propone alcanzar acciones de formación identificadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, dentro de las cuales, se tomarán cursos y capacitaciones a través de la red institucional antes mencionada de manera gratuita, dado que para esta vigencia no hay presupuesto para este rubro.

12 Cronograma de Capacitación

En esta sección se presenta el cronograma propuesto para el plan de capacitación de la vigencia 2026 del CPIQ y está acorde a los resultados obtenidos de las necesidades de capacitación.

Cabe aclarar que el estricto cumplimiento del cronograma del PIC está sujeto a la oferta de capacitación disponible por la red institucional de capacitación.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

Tabla 1 Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ

FUNCIONARIO	CAPACITACIONES	FECHA INICIO	FECHA FIN
SECRETARIO EJECUTIVO	Transformación digital	30/01/2026	24/12/2026
	Inteligencia artificia	30/01/2026	24/12/2026
GESTORA DE PROYECTOS	Gobierno Digital	30/01/2026	24/12/2026
	Gestión del conocimiento	30/01/2026	24/12/2026
	Gobierno Abierto	30/01/2026	24/12/2026
PROFESIONAL GAR	Talento humano	30/01/2026	24/12/2026
	Planeación estratégica	30/01/2026	24/12/2026
PROFESIONAL COMUNICACIONES	Gestión de contenidos y comunicación digital	30/01/2026	24/12/2026
	Optimización de la producción de contenidos mediante herramientas digitales	30/01/2026	24/12/2026
TECNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	Atención al ciudadano	30/01/2026	24/12/2026
	Interoperabilidad.	30/01/2026	24/12/2026

Tabla 2 Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ

ITEM	CAPACITACIONES	FECHAS INICIO	FECHA FIN
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	La paz esencia del gobierno, Construcción de paz.	2/02/2026	24/12/2026
	Modelos de seguimiento de inversión pública.	2/02/2026	24/12/2026
	Lenguaje concordante y no discriminación.	2/02/2026	24/12/2026
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	2/02/2026	24/12/2026
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	2/02/2026	24/12/2026
EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Crecimiento verde	2/02/2026	24/12/2026
	Espacio, lugar y territorio.	2/02/2026	24/12/2026
	Mejoramiento de la comunicación	2/02/2026	24/12/2026
	Medio ambiente.	2/02/2026	24/12/2026
	Creatividad.	2/02/2026	24/12/2026
	Gestión por resultados	2/02/2026	24/12/2026
EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Lenguaje Incluyente	2/02/2026	24/12/2026
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	2/02/2026	24/12/2026
	Merito e inclusión	2/02/2026	24/12/2026
	Diálogo social.	2/02/2026	24/12/2026
	Empatía y Resiliencia - Resolución de conflictos	2/02/2026	24/12/2026

	Tolerancia cero a la violencia de genero.	2/02/2026	24/12/2026
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Desarrollo de competencias digitales	2/02/2026	24/12/2026
	Apropiación y uso de la tecnología - Power BI.	2/02/2026	24/12/2026
	Automatización de procesos - Interoperabilidad	2/02/2026	24/12/2026
	Seguridad digital, Analítica y gestión de Datos	2/02/2026	24/12/2026
	Comunicación y lenguaje tecnológico.	2/02/2026	24/12/2026
	Seguridad digital y Cibercultura.	2/02/2026	24/12/2026
EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Comunicación asertiva	2/02/2026	24/12/2026
	Corrupción y conflictos de interés	2/02/2026	24/12/2026
	Racionalización de tramites	2/02/2026	24/12/2026
	Identidad nacional y del servicio público	2/02/2026	24/12/2026
	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	2/02/2026	24/12/2026
	Gobierno abierto.	2/02/2026	24/12/2026
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	2/02/2026	24/12/2026
EJE TEMÁTICO 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Comunicación digital	2/02/2026	24/12/2026
	Creatividad e innovación.	2/02/2026	24/12/2026
	Comunicación efectiva y asertiva	2/02/2026	24/12/2026
	Inteligencia emocional y resolución de conflictos	2/02/2026	24/12/2026
	Herramientas para la obtención de resultados	2/02/2026	24/12/2026
	Habilidades blandas (Comunicación, trabajo en equipo)	2/02/2026	24/12/2026
	Innovación Pública.	2/02/2026	24/12/2026

Fuente: Elaboración propia

NOTA: Las capacitaciones se darán en el año; de acuerdo a la oferta de la Red Institucional de Capacitación como la ESAP, Contaduría General de la Nación, SENA, DNP, AGN, entre otras. Se debe aclarar que por la oferta este puede tener leves cambios.

13 Evaluación y Seguimiento

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones 2026, se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de satisfacción sobre las capacitaciones ejecutadas

código A-GAR-GTH-R-13 y, el segundo corresponde a la obtención de los siguientes indicadores, los cuales son registrados y controlados en el tablero de indicadores E-DES-SIG-R-05:

1. Asistencia a Capacitaciones

El objetivo del indicador es medir la asistencia de los empleados a las capacitaciones.

- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.

14 Revisado y Aprobado

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	Lorena Medina	David Martínez	David Martínez
Cargo	Profesional Gestión Administrativa y de recursos	Secretario Ejecutivo	Secretario Ejecutivo
Fecha	21-10-2026	30-10-2026	30-10-2026

Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
01	Creación	todos	Creación del Plan	Necesidad de construir formalmente un Plan de Capacitaciones	31/01/2019	María Alejandra Avellaneda Chaves.
02	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2021	Por cambio de vigencia	26/02/2021	Lorena Medina
03	Actualización	6,7,8,12,13	Plan de la vigencia 2022	Por cambio de vigencia	10/02/2022	Lorena Medina
04	Actualización	5, 5.1, 8, 8.1 8.2.1, 8.2.3,	Plan de la vigencia 2023	Por cambio de vigencia	24/02/2023	Lorena Medina

		12,13				
05	Actualización	Todo	Cambio de vigencia y en correlación con los lineamientos el PNC	Por cambio de vigencia y de acuerdo a los nuevos lineamientos el PNC	21/02/2024	Lorena Medina
06	Actualización	6 *7(7.1,7.2,7.2.1 , 7.2.2,7.2.3,7.3 , 7.4)* 12	Plan de la vigencia 2025	Por cambio de vigencia	29/01/2025	Lorena Medina
07	Actualización	*7(7.2.1, 7.2.2,7.2.3,7.3 , 7.4)* 12	Plan de la vigencia 2026	Por cambio de vigencia	27/01/2026	Lorena Medina
08	Actualización	7,2,4	Temas adicionales solicitados por la Dirección – secretario ejecutivo	Inserción temas de microcredenciales en inteligencia artificial aplicada	21/10/2026	Lorena Medina