

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE.....	3
4. DEFINICIONES	4
5. DESARROLLO	5
5.1 Aspectos normativos.....	5
5.2 Aspectos generales según plan formalización y capacitación	7
5.3 Plan de capacitación DNBC 2024	8
5.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación	9
5.5 Apartado metodológico	11
5.6 Seguimiento y evaluación.....	12
6. CONTROL DE CAMBIOS.....	12

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

1. INTRODUCCIÓN

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024 en la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia es esencial para la mejora continua y el desarrollo de competencias entre los servidores y contratistas de la entidad. Este plan responde de manera estratégica a las necesidades de capacitación, promoviendo el mejoramiento del desempeño individual y organizacional, alineándose con los objetivos y metas institucionales.

El cumplimiento de la misión y los objetivos organizacionales depende todos los miembros que hacen parte de la entidad. El PIC busca fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores, la adopción e implementación de buenas prácticas son fundamentales para contribuir al desarrollo, mantenimiento y mejora continua del Talento Humano en la Dirección.

En el proceso de construcción y formulación del PIC para el 2024, se han considerado diversas fuentes de información, siguiendo una metodología establecida; además, se ha realizado una identificación detallada de las necesidades de capacitación, basada en las sugerencias proporcionadas por los colaboradores durante el año 2023, valoración del PIC y evaluaciones de desempeño, para este propósito, se han consultado documentos como la guía de capacitaciones 2020-2030, el decreto 1083, el decreto 1072, la guía de inducción y reinducción, así como el FURAG, entre otros.

Este enfoque integral asegura que el PIC esté alineado con las mejores prácticas y normativas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), garantizando un proceso de capacitación efectiva y orientado al logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVO

Objetivo general

Promover el aprendizaje al interior de la DNBC mediante programas de capacitación que apunten a la mejora del desempeño institucional, optimización de los procesos y transferencia de conocimientos requeridos por la Entidad.

Objetivos específicos

- Consolidar las necesidades de capacitación de los servidores de la DNBC para brindar oportunidades de formación y fortalecimiento de competencias de impacto personal e institucional.
- Desarrollar el plan de capacitación con el fin de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.
- Evaluar las a capacitaciones con el fin de identidad el impacto generado por estas.

3. ALCANCE

Inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia y finaliza con la evaluación e impacto de las capacitaciones.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

4. DEFINICIONES

- **Capacitación:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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
- **Creación de valor público:** eje temático que tiene como objetivo agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. También permite agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Educación:** entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** antes denominada educación no formal, 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.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.
- **Educación formal** aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Entrenamiento:** es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** eje temático que fomenta en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

- **Inducción:** es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.
- **Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030:** tiene por objeto “presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión del Talento Humano.
- **Probidad y ética de lo público:** eje temático que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, 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.
- **Sistema Nacional de Capacitación:** conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios
- **Transformación digital:** eje temático cuyo objetivo es desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas. También pretende desarrollar competencias laborales relacionadas con asuntos tecnológicos, para la formación del capital humano que genere procesos de innovación digitales y de la industria.

5. DESARROLLO

5.1 Aspectos normativos

- **Ley 1064/2006:** 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.
- **Ley 909/2004:** por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - Las unidades de personal de las entidades: 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 públicos 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.
 Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
 Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la

respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Artículo 38. Evaluación del desempeño. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para Planificar la capacitación y la formación.

Decreto 1072/2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Parágrafo 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 2.2.19.6.2. Cumplimiento de los deberes de capacitación. El empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

- **Decreto 1083/2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 9 – Capacitación, Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

- **Decreto 1567/1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Artículo 2 - Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos

organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Artículo 3. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan con los planes institucionales con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

- **Resolución 390/2017:** actualización de los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

5.2 Aspectos generales según plan de formalización y capacitación 2022-2030

El plan de capacitación de la DNBC se estructura según lineamientos establecidos en el plan nacional de formación y capacitación 2022-2030

Ejes temáticos

Las capacitaciones se han consolidado en cuatro ejes temáticos, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, sobre los cuales se lleva a cabo la temática de las capacitaciones en la DNBC.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

Formación (ejes temáticos) bajo el enfoque de competencias

Conocimiento (saber): es el atributo de las Competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., requeridos por los servidores DNBC para realizar su labor de manera efectiva y enfrentar los retos y/o problemas que se presenten.

Habilidad (hacer): Es el atributo de las Competencias que comprende todas las capacidades y destrezas que los servidores DNBC desarrollan con la práctica y que les permite ejecutar más fácilmente sus labores.

Actitud (ser): Es el atributo de las Competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actuar de los servidores DNBC al enfrentarse a las circunstancias propias de su labor y de su entorno laboral.

5.3 Plan de capacitación DNBC 2024

El plan institucional de capacitaciones de la entidad se realiza de manera anual e inicia con un proceso de detección de necesidades de todos los procesos de la DNBC y culmina con la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia. Este enfoque integral busca potenciar el desarrollo de habilidades y capacidades de los servidores y contratistas, en concordancia con los decretos 1083 del 2015, decreto 1072 del 2015, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y FURAG.

Dentro de este marco, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación abarcan a funcionarios y contratistas, todos deberán participar activamente en programas de aprendizaje diseñados para adquirir conocimientos, experiencia, así como las actitudes y comportamientos necesarios para un desempeño óptimo y con calidad en sus respectivos cargos. Este enfoque estratégico permite a los participantes resolver de manera adecuada las complejidades que puedan surgir en diversos contextos.

Para DNBC, el entrenamiento es el proceso fundamental en el cual el servidor es provisto de los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, procesos en los que interactúa y sus responsabilidades en los mismos, los sistemas de información requeridos y las personas o procesos con los que tiene una mayor interacción, facilitando así su adaptación al cargo para que la curva de aprendizaje sea efectiva y su contribución a las metas del área de trabajo se dé con mayor celeridad.

Inducción

En la DNBC La inducción se realizará al momento del ingreso de funcionarios y contratistas y tiene la finalidad de presentar al servidor público o contratista los siguientes temas: estructura, misión, visión, código de integridad, los 19 procesos según el mapa de procesos, temas de seguridad y salud en el trabajo y temas transversales, durante este proceso se dan a conocer las contribuciones que la dirección hace a la sociedad y el aporte de los servidores públicos al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos a través del servicio de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

La inducción como tal permite familiarizar al funcionario o contratista con la organización, su misión visión, objetivos estratégicos, la ética, las actividades que llevan a cabo los procesos y permite de este la identificación de la entidad y el acercamiento con pertenencia hacia la organización.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

Reinducción

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

La reinducción se establece con la finalidad de informar acerca de cambios a nivel organizacional tanto administrativo como físico, cambios en funciones, puestos de trabajo, fortalecer en sentido de pertenencia, transparencia integridad, etc.

Capacitación en Seguridad y salud en el trabajo

Según los aspectos normativos en Seguridad y Salud en el Trabajo, las capacitaciones están dirigidas a todos los funcionarios y contratistas de la entidad independiente de su forma de contratación, las capacitaciones van orientadas a la identificación de peligros, medidas de intervención, prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social, como tal son de obligatorio cumplimiento y se desarrollaran en el transcurso de la vigencia.

Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa con el fin de identificar las acciones de mejora.

Programa de bilingüismo

El programa es una estrategia entre la Función pública y el SENA con el cual se pretende que funcionarios o contratistas mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios y mejoren las habilidades en un idioma extranjero, los cursos son virtuales impartidos en la plataforma del SENA, comprende 10 cursos cada uno con su respectivo certificado, las inscripciones del curso se realizaran a través de la plataforma del SENA así mismo su desarrollo.

5.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación

La DNBC ha llevado a cabo un estudio de las necesidades de capacitación por procesos, en el que se convocó a cada gestor de planta de la entidad. En este proceso, se les instó a dialogar con sus respectivos equipos de trabajo para identificar y proponer temas relevantes para la socializaciones, capacitaciones y diplomados. Estos temas fueron considerados como esenciales en sus necesidades individuales de formación.

Cada una de las dependencias, en respuesta a esta convocatoria, remitió a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano los formularios de necesidades consolidadas, utilizando tanto el formato digital (Forms) como el formato (formato de necesidades de capacitación física). Este enfoque integral y participativo asegura una representación completa de las áreas de interés y fortalezas identificadas por los colaboradores, estableciendo así una base sólida para la planificación y desarrollo del Plan Institucional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

Resultado del diagnóstico del PIC

Se solicita a los procesos de la Dirección Nacional de Bomberos el diligenciamiento del formato de necesidades de capacitación de acuerdo con las necesidades que se presenten en los procesos, se realiza análisis de las capacitaciones realizadas en la vigencia 2023 para identificar temas por reforzar y se presenta la temática para las capacitaciones 2024:

- Actualización tributaria 2024
- Redacción y ortografía
- Contratación estatal – diplomado
- Fortalecimiento de las capacidades en la innovación
- Microsoft 365 (Excel, Teams Word)
- Innovación pública digita
- Normatividad de asuntos disciplinarios
- Proyectos de gestión o formulación de proyectos
- Servicios ciudadanos digitales
- Decisiones basadas en datos (big data)
- Seguridad de la información y privacidad de los datos personales
- Técnicas de redacción PQRS
- Especialización
- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Orientación y atención al usuario
- Enfoque diferencial – equidad de genero
- Manejo y uso de secop II
- ORFEO
- ISO 39001- Seguridad vial - Diplomado
- Sistema integrado de conservación - plan de conservación documental
- Código de ética e integridad
- Capacitación certificada para el PESV
- Gestión pública
- Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
- Medidas de intervención SST
- Manejo de cargas
- Acoso laboral
- COPASST
- Reporte de accidentes laborales
- Uso adecuado de elementos de protección personal
- Brigada de emergencias
- Comité de convivencia
- Riesgos - Peligros
- Actos y condiciones inseguras
- Vigilancia epidemiológica
- Estilos de vida saludable

Una vez identificada la temática se establece el cronograma del plan institucional de capacitación para la vigencia 2024 el cual se encuentra contenido el en el plan de acción institucional.

Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de capacitación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

5.5 Apartado metodológico

Con el fin de optimizar los procesos de aprendizaje, de la DNBC, se definió las siguientes metodologías para realizar las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.

Presencial

Metodología en la cual se transmite la información de manera grupal presencial al servidor público.

Virtual

Metodología en la cual se transmite la información de manera grupal virtual al servidor público, se realiza con el apoyo de la plataforma Microsoft TEAMS.

Ejecución

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se establece un cronograma para su organización y posterior ejecución, así como las entidades encargadas de impartir el conocimiento, es de aclarar que las capacitaciones presentadas en el cronograma podrán estar sujetas a cambios, teniendo en cuenta que para la realización de algunas de ellas se debe contar con la programación de capacitadores externos a cero costos y otros dependerán del recurso asignado para el plan de capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, privadas nacionales o internacionales, en el marco de sus programas, así mismo se identificará convenios que se establezcan a entidades de orden público.

- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- CGN: Contaduría General de la Nación.
- ARL Positiva.
- Caja de Compensación familiar.
- Fundación universitaria Internacional de la Rioja – UNIR
- Instituciones privadas

Evaluación de impacto

Las evaluaciones de impacto a las capacitaciones programadas se realizarán a nivel interno, esto permitirá identificar el impacto y el conocimiento adquirido, con el propósito de identificar la efectividad de las capacitaciones y mejorar el desarrollo del proceso de capacitación.

La evaluación debe ser aplicada a todas las capacitaciones con el fin de evaluar y analizar el impacto y conocimiento para los servidores en su puesto de trabajo. Con el objetivo de evaluar la satisfacción y aprendizaje de las actividades de capacitación realizadas y teniendo en cuenta que la opinión de los funcionarios es muy importante para la entidad, se solicita después de cada capacitación,

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación	Vigente Desde:

diligenciar la evaluación que se encuentra de manera física o virtual por medio de la plataforma Microsoft Teams, este resultado será el soporte para el informe de impacto del PIC

5.6 Seguimiento y evaluación

El seguimiento del plan de previsión se realizará del seguimiento al plan de acción e indicadores. Los indicadores permiten identificar comportamientos de la realidad, a través de la medición de una variable con relación a otra, los cuales tienen como característica principal simplificar, medir y comunicar.

6. CONTROL DE CAMBIOS.

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
29 de diciembre de 2024	Emisión Inicial Oficial	

Elaborado por: Nombre: Yenny Milena Lozano Cargo: Contratista Fecha: 29/12/2023 Firma:	Revisado y Aprobado por: Nombre: Carlos Armando López Barrera Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero e Fecha: Firma:	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:
---	---	--