LA SUSCRITA JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN DE LA ADMINISTRADORA DEL MONOPOLIO RENTISTICO DE LOS JUEGOS DE SUERTE Y AZAR - COLJUEGOS, EN CALIDAD DE SECRETARIA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

CERTIFICA QUE:

El comité Institucional de Gestión y Desempeño en Sesión Ordinaria No. 1 celebrado el 25 de enero de 2021, aprobó para la vigencia 2021, los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
7. Plan Estratégico de tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
8. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
9. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Dada en Bogotá a los veintiséis (26) días del mes de enero de 2021.

CLAUDIA ISABEL MEDINA SIERVO

Folios: Uno (1)
Elaboró: Favio Andrés Ruiz
Profesional Especializado I – Oficina Asesora de Planeación

Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar

NIT: 900.505.060-5 - Carrera 11 Nº93A - 85
Línea Gratuita Nacional 018000 18 28 88,
desde Bogotá: 742 06 98 - Bogotá D.C. Colombia.
www.coljuegos.gov.co - contactenos@coljuegos.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
GERENCIA ADMINISTRATIVA

ENERO DE 2021

CONTENIDO

1. INTRODUCCION 3

2. MARCO NORMATIVO 3

3. MARCO CONCEPTUAL 4

4. OBJETIVOS 5

4.1. OBJETIVO GENERAL 5

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

5. ALCANCE 7

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – COLJEUGOS 2021 7

6.1. Plan de Trabajo 10

6.2. Beneficiarios y obligaciones: 14

6.3. Responsables de la Ejecución del Plan de Trabajo: 14

6.4. Indicador: 15

6.5. Seguimiento del Plan de Acción 15

6.6. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 15

ANEXO 1 16

MATRIZ DE SEGUIMIENTO – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. 16

1. INTRODUCCION

Desde la capacitación, se orienta el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los empleados públicos y trabajadores oficiales de Coljuegos, protegiendo el talento humano de la entidad, garantizando su competencia y bienestar, gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad.

Así, el fortalecimiento de competencias individuales y colectivas de los trabajadores de Coljuegos, se convierte en una necesidad latente que debe garantizar el fortalecimiento de los procesos de la entidad, y un correcto desarrollo de su actuar misional.

Por lo tanto, este documento busca, en el marco de la normatividad establecida, fijar los objetivos, alcances y lineamientos de la capacitación prevista para el talento humano de Coljuegos en la vigencia 2021 y consolidar el Plan Institucional de Capacitación.

2. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo

	Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ley 1064 de 2006), como a la educación 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 del servicio y eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998).

- **Formación:** De acuerdo a la normativa vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

- **Educación no formal:** Denominada Educación para el trabajo y Desarrollo Humano según la ley 1064 de 2006. Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten

ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006).

- **Educación formal:** Se entiende por 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

- **Competencia:** 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.

- **Seminario:** Entendido como la reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.

- **Taller:** Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes. Un simposio, lectura o reunión se convierte en un taller si son acompañados de una demostración práctica.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el recurso humano de la Empresa Industrial y Comercial del Estado

Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar, COLJUEGOS - mediante procesos continuos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potenciar las competencias en los servidores públicos para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la entidad, integrando los niveles de ética personal y profesional, responsabilidad social promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios, así como la humanización del servicio público.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.

- Capacitar y formar a los empleados públicos y trabajadores oficiales de Coljuegos en los cuatro (04) ejes temáticos establecidos por la función pública, para mejorar su desempeño funcional y comportamental.



- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para

aportar conocimientos que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven a un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio y la cultura organizacional.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – COLJEUGOS 2021

El Plan Institucional de Capacitación se define como la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. (DAFP, 2020).

De este modo, el Plan de Capacitación debe partir de la premisa que todos los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales para nuestro caso) debe poseer capacidades básicas que pueden aplicar en su contexto organizacional, de este modo al hablar de capacitación en el servicio público se debe:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.

2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.

3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.

4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo). (DAFP, 2020)

De este modo, el ciclo de formación debe estar orientado por temáticas priorizadas, que partan de la identidad del servidor público, consolidado en los ejes temáticos generales identificados, los cuales están ligados a los objetivos de la capacitación que se expresan en el comportamiento de los servidores conducente a resultados.

Así mismo, es necesario mencionar que según lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, los ejes temáticos priorizados para fortalecer el perfil del servidor público son los siguientes:

- **Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación**. Propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida

actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

- **Eje 2. Creación de Valor Público.** Propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

- **Eje 3. Transformación Digital**. Propende por el desarrollo 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.

- **Eje 4. Probidad y Ética de lo público.** Propende por el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Por su parte, la oferta institucional de capacitación debe responder a tres tipos de conocimientos:

1. **Especializados:** Competencias identificadas en la entidad y capacidades detectadas con brechas, ofertada por entidades públicas.

2. **Específicos**: Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP; ofertadas mediante entidades públicas, coordinación sectorial y Lideres MIPG.

3. **Esenciales**: Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales; ofertadas mediante entidades públicas, líderes de políticas MIPG, y la ESAP.

Y estas capacitaciones podrán ser internas o externas, según el origen la necesidad y población en particular así:

- ✓ **Interna**: Cuando se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de COLJUEGOS con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.

- ✓ **Externa:** Aquellas que se realicen fuera de la Empresa, por convocatoria o inscripción en otras entidades u organizaciones.

6.1. Plan de Trabajo

Con base en las generalidades expuestas, Coljuegos a través del Programa Institucional de Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de actualización y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño del trabajador y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

La construcción del este plan, se realiza en colaboración con los líderes de proceso quienes, por medio de un formato creado para este fin, envían a la gerencia administrativa las necesidades de su área, estas se consolidan y a partir de esa información se crea un cronograma de actividades que se debe ejecutar en el transcurso del año.

La información que salga como resultado de esta consolidación será agrupada bajo los parámetros que se presenta a continuación:

1. **Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación**

- Competitividad e Innovación
- Razonamiento matemático
- Ciudades Sostenibles
- Big data
- Economía Naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadisticas
- Pensamiento Complejo

2. **Eje 2. Creación del Valor Público.**

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública
- Seguridad Ciudadana
- Asociaciones Público - Privadas
- Gestión de riesgo de desastre y cambio climático
- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

3. **Eje 3. Transformación digital**

- Instrumentos de geoferrenciacion para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sitemas de informacion y plataformas tecnologicas para la gestión de datos
- Analisis de datos para territorios
- Comunicacion y lenguaje tecnologicos
- Etica en el contexto digital
- Apropiación y uso de la tecnologia
- Solucion de problemas con tecnologias

- **Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.**



Igualmente, el Plan institucional de capacitación desarrollará los siguientes temas:

- **Inducción**

Se impartirá cada vez que un trabajador sea vinculado a la Empresa y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida y proporcionar la información y herramientas necesarias para su ingreso como parte de la Empresa, buscando una mejor adaptación con el entorno, su lugar de trabajo y las labores a desarrollar.

- **Reinducción**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos al interior de la Empresa o en aspectos normativos de alto impacto para los trabajadores.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios importantes.

6.2. Beneficiarios y obligaciones:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la Empresa.

Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones ya que hacen parte integral de la ejecución del Plan de Capacitación:

a) Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o de la Gerencia Administrativa.

b) Diligenciar la asistencia y/o entregar la copia de la certificación a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.

c) Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante lista de asistencia, la cual debe ser remitida a la Gerencia Administrativa.

6.3. Responsables de la Ejecución del Plan de Trabajo:

- Gerencia Administrativa.

6.4. Indicador:

El indicador asociado en Plan de Acción es:

- *Ejecutar las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación.*

La fórmula para la medición es: Actividades ejecutadas del PIC/ actividades programadas.

6.5. Seguimiento del Plan de Acción

Las actividades propuestas en el plan de acción se desarrollarán de acuerdo en un porcentaje de cumplimiento en el 100%.

6.6. Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación

El seguimiento al Plan se hará mediante la matriz anexa al presente documento.

6.7. Recursos.

El recurso asignado se establece en la PAA de la vigencia 2021, acorde a la línea de capacitaciones que cuenta con un rubro aprobado de $40.000.000.

ANEXO 1
MATRIZ DE SEGUIMIENTO – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
Consolidación del PIC	Encuesta de necesidades de capacitación por dependencia	Gerencia administrativa	Resultado de la encuesta de necesidades de capacitación por dependencia	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			28 de Febrero de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Competitividad e Innovación	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Razonamiento matemático	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Ciudades Sostenibles	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Big data	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Economía Naranja	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Cambio cultural para la experimentación	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Análisis de indicadores y estadísticas	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
1. Eje 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación	• Pensamiento Complejo	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del	• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)	Dependencia	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Modalidad	Intensidad Horaria	Cantidad De Participantes	Fecha De Cumplimiento	%Cumplimiento Esperado	Responsable
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Análisis de impacto normativo	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Modelos de Seguimiento a la inversión pública	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Seguridad Ciudadana	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del	• Asociaciones Público – Privadas	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)	Dependencia	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Modalidad	Intensidad Horaria	Cantidad De Participantes	Fecha De Cumplimiento	%Cumplimiento Esperado	Responsable
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Gestión de riesgo de desastre y cambio climático	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Gerencia de proyectos	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
2. Eje 2. Creación del Valor Público.	• Formulación de proyectos bajo MGA	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
3. Eje 3. Transformaci	• Instrumentos de geoferrenciacion para la planeación y	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
	el ordenamiento territorial		en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
3. Eje 3. Transformación digital	• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
3. Eje 3. Transformación digital	• Análisis de datos para territorios	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
3. Eje 3. Transformación digital	• Comunicación y lenguaje tecnológicos	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
3. Eje 3. Transformación	• Ética en el contexto digital	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
3. Eje 3. Transformación digital	• Apropiación y uso de la tecnología	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
3. Eje 3. Transformación digital	• Solución de problemas con tecnologías	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Lenguaje Claro	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética	• Comunicación asertiva	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Empatía y solidaridad	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Agencia individual y coaliciones	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Ética de lo público	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética	• Competencias comportamentales	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)	Dependencia	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Modalidad	Intensidad Horaria	Cantidad De Participantes	Fecha De Cumplimiento	%Cumplimiento Esperado	Responsable
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Resolución de conflictos de interés	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Vocación de servicios	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética de lo Púbico.	• Diversidad e inclusión en el servicio público	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
• Eje 4. Probidad y Ética	• Resiliencia y solución práctica de conflictos	(Según necesidades identificadas)	Realización de mínimo una (1) capacitación	La actividad se cumple al 100%													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG

	MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2021																				
Eje Temático	**Actividad (Según Ejes Temáticos Y Necesidades Identificadas)**	**Dependencia**	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Modalidad**	**Intensidad Horaria**	**Cantidad De Participantes**	**Fecha De Cumplimiento**	**%Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
			en la temática definida (Diploma o Listado de Asistencia)	con el desarrollo de la actividad																		Talento Humano
Transversal	Inducción y Reinducción	(Según necesidades identificadas)	Realización de inducción de personal nuevo y mínimo dos (2) sesiones de reinducción (Formato definido por la entidad)	La actividad se cumple al 100% con el desarrollo de la actividad													Virtual			31 de Diciembre de 2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
%DE EJECUCIÓN MENSUAL																					100%	