

**MANUAL INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**
Versión 6.0



Sistema Estratégico de Transporte Público

Santa Marta



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

2026

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 6.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 1 de 14

Tabla de contenido

Contenido

1.	PRESENTACION	2
2.	JUSTIFICACIÓN	2
3.	MARCO NORMATIVO	3
4.	OBJETIVO GENERAL	4
4.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5.	DEFINICIONES	5
5.1	Plan de capacitación	5
5.2	Competencia	5
5.3	Capacitación	5
5.4	Formación	5
5.5	Educación No Formal	5
5.6	Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)	6
5.7	Educación Informal.....	6
5.8	Educación formal.....	6
5.9	Los programas de Inducción y Reinducción	6
6.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	6
7.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	7
7.1	Lineamientos conceptuales	7
7.2	Lineamientos pedagógicos.....	8
8.	LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE	8
9.	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	9
▪	Programa de Inducción	9
▪	Programa de Reinducción.....	9
▪	Programa Misional y de Gestión.....	9
10.	ALCANCE.....	9
11.	RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC..	10
12.	HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC	10
13.	PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
13.1	Modalidades de capacitación.....	10
13.2	Evaluación del Plan Institucional de Capacitación	10
•	REACCION O SATISFACCIÓN:	11
•	EVALUACION DE APRENDIZAJE:	11
•	EVALUACION DE TRANSFERENCIA:	11
14.	DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS CAPACITACIONES	11
15.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	11
16.	BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN.....	13

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 2 de 14

1. PRESENTACION

El Plan Institucional de Capacitación constituye un instrumento estratégico de cambio, fortalecimiento y mejora continua, sustentado en un marco normativo vigente y articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC vigente. Está integrado por un conjunto coherente de acciones formativas orientadas a desarrollar y fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales, digitales y éticas de los servidores públicos del SETP Santa Marta S.A.S.

La capacitación se concibe como un proceso permanente, dinámico, planificado y sistemático, orientado a que el talento humano adquiera, actualice y consolide conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, al fortalecimiento institucional y a la adecuada prestación del servicio público, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia e integridad administrativa.

A través de este Plan, el SETP Santa Marta S.A.S. busca ejecutar programas de capacitación y formación con alto contenido ético, técnico y práctico, que apoyen el cumplimiento de los objetivos institucionales, las políticas públicas, los planes estratégicos y los lineamientos definidos por los organismos rectores del empleo público, promoviendo un clima organizacional armónico, participativo y orientado a resultados.

2. JUSTIFICACIÓN

El talento humano constituye el recurso más importante de la entidad y el principal factor para el logro de los objetivos institucionales. En una organización que presta servicios públicos, el comportamiento, compromiso y desempeño de los servidores públicos inciden directamente en la calidad, oportunidad y eficiencia de la gestión administrativa y en la satisfacción de los ciudadanos.

Un personal capacitado, motivado y alineado con los valores institucionales fortalece el trabajo en equipo, la innovación, la adaptación al cambio y la mejora continua de los procesos. Por tal razón, la capacitación y formación permanente se convierten en un elemento esencial para responder a los retos actuales del sector público, caracterizados por la transformación digital, la modernización administrativa, el enfoque por resultados y la cultura de integridad.

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en la identificación de necesidades reales de formación, derivadas de diagnósticos organizacionales,

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 3 de 14

evaluaciones de desempeño, cambios normativos y requerimientos estratégicos, garantizando que las acciones formativas generen valor público, contribuyan al bienestar laboral y fortalezcan la capacidad institucional del SETP Santa Marta S.A.S

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación del SETP Santa Marta S.A.S. se enmarca en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la gestión del talento humano en el sector público colombiano, entre las cuales se destacan:

- Constitución Política de Colombia.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación.
- Ley 909 de 2004 – Normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa.
- Ley 1064 de 2006 – Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Ley 1712 de 2014 – Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto Ley 894 de 2017 – Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC vigente.
- Política de Integridad del Servicio Público – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- CONPES 4070 de 2021 – Lineamientos para el fortalecimiento del empleo público.

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 4 de 14

Estas disposiciones establecen los principios, lineamientos y obligaciones que orientan la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, garantizando su coherencia con las políticas públicas de gestión del talento humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Capacitar y fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales, digitales y éticas de los servidores públicos del SETP Santa Marta S.A.S., mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, articulado con el MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, con el propósito de mejorar el desempeño institucional, la calidad del servicio público y el desarrollo integral del talento humano.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas para el desarrollo de la capacitación institucional, en coherencia con los lineamientos del sector público.

- ✓ Fortalecer las competencias técnicas y administrativas de los servidores públicos, de acuerdo con las funciones del cargo y los procesos institucionales.
- ✓ Promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública.
- ✓ Impulsar la innovación, la transformación digital y la gestión del conocimiento como herramientas para la mejora continua.
- ✓ Incrementar el nivel de compromiso y sentido de pertenencia de los servidores públicos con los objetivos, planes y políticas institucionales.
- ✓ Facilitar los procesos de inducción y reinducción, garantizando la adecuada integración del servidor público a la cultura organizacional.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 5 de 14

5. DEFINICIONES

5.1 Plan de capacitación

Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un cierto periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.

5.2 Competencia

Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 -).

5.3 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 (Decreto – Ley 894 de 2017).

5.4 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

5.5 Educación No Formal

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.(Ley 115 de 1994 – Decreto 2888/2007).

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 6 de 14

5.6 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).

5.7 Educación Informal

La 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 (ley 115/1994).

5.8 Educación formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos, con pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 894 de 2014 – Decreto 1083 de 2015).

5.9 Los programas de Inducción y Reinducción

Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrar información para conocimiento de la función pública y de la entidad.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto – Ley 894 de 2017:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 7 de 14

- Objetividad: La formulación de políticas de planes y programas de capacitación
- debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- Prevalencia del Interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Económica: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

7.1 Lineamientos conceptuales

La capacitación institucional del SETP Santa Marta S.A.S. se orienta bajo un enfoque integral que reconoce al servidor público como eje fundamental del desarrollo organizacional y del cumplimiento de los fines del Estado. En este sentido, la formación y capacitación se conciben como procesos estratégicos que permiten fortalecer la profesionalización del empleo público y mejorar la capacidad institucional.

La profesionalización del empleo público implica garantizar que los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia, responsabilidad, vocación de servicio, honestidad y compromiso con el interés general. Para ello, el Plan Institucional de Capacitación se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, asegurando coherencia entre los objetivos institucionales y las acciones formativas.

El desarrollo de competencias laborales se entiende como la capacidad del servidor público para aplicar conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes en contextos reales de trabajo, con enfoque en resultados, calidad del servicio, integridad y mejora continua, permitiendo responder a los retos del sector público y a las necesidades de la ciudadanía.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 8 de 14

7.2 Lineamientos pedagógicos

Desde el enfoque pedagógico, la capacitación se fundamenta en metodologías activas y participativas, orientadas al aprendizaje significativo y a la solución de problemas reales del contexto laboral. Se promueve el aprendizaje basado en problemas como una estrategia que permite al servidor público reflexionar sobre su práctica, fortalecer el pensamiento crítico y desarrollar habilidades para la toma de decisiones.

Asimismo, se fomenta el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo, reconociendo el valor del intercambio de experiencias, el diálogo de saberes y la construcción colectiva del conocimiento. La evaluación de los procesos de aprendizaje se concibe como un instrumento para la mejora continua, permitiendo identificar avances, oportunidades de mejora y el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

8. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Las líneas programáticas del Plan Institucional de Capacitación constituyen los ejes estratégicos que orientan la formulación, ejecución y evaluación de las acciones formativas, en coherencia con las prioridades institucionales y las políticas públicas vigentes.

Para la vigencia 2026, se establecen las siguientes líneas programáticas:

- **Gestión del cambio y cultura organizacional:** orientada a fortalecer la adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, promoviendo una cultura de mejora continua, innovación y trabajo colaborativo.
- **Integridad y ética pública:** enfocada en el fortalecimiento de valores, principios y comportamientos éticos, la prevención de faltas disciplinarias y la consolidación de una cultura de legalidad y transparencia.
- **Transformación digital y gestión de la información:** dirigida al fortalecimiento de competencias digitales, uso de herramientas tecnológicas, sistemas de información y gestión eficiente de datos.
- **Servicio al ciudadano:** orientada a mejorar la atención al usuario, la comunicación efectiva, el trato digno y el enfoque diferencial.

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 9 de 14

- **Gestión del conocimiento:** enfocada en la creación, captura, transferencia y aplicación del conocimiento institucional.
- **Gestión de proyectos y resultados:** fortalecimiento de capacidades para la planeación, seguimiento, evaluación y control de proyectos institucionales.

9. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con las políticas institucionales y las líneas programáticas definidas, el Plan Institucional de Capacitación contempla los siguientes programas:

▪ Programa de Inducción

El programa de inducción se desarrolla durante los primeros meses de vinculación del servidor público y tiene como finalidad facilitar su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores institucionales y al conocimiento de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del SETP Santa Marta S.A.S.

▪ Programa de Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a todos los servidores públicos y se ejecuta periódicamente, con el propósito de actualizar conocimientos frente a cambios normativos, organizacionales, estratégicos o funcionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la identidad institucional.

▪ Programa Misional y de Gestión

Comprende las acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y operativas, directamente relacionadas con las funciones del cargo y los procesos institucionales.

10. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a los servidores públicos del SETP Santa Marta S.A.S., vinculados mediante las modalidades de libre nombramiento y remoción y provisionales, y cubre las acciones formativas orientadas al fortalecimiento de sus competencias laborales y al mejoramiento institucional.

Se continuará llevando a cabo el programa de Inducción - reinducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas del SETP desde la vinculación a los cargos respectivos. Este programa busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la información pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 10 de 14

11. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación contará con los recursos financieros asignados en el presupuesto institucional, conforme a las disposiciones legales vigentes y a la disponibilidad presupuestal aprobada. Estos recursos se destinarán a financiar las actividades de capacitación relacionadas con las funciones y necesidades institucionales.

12. HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC

Para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación se utilizarán, entre otras, las siguientes herramientas:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Evaluaciones de desempeño.
- Encuestas de percepción y satisfacción.
- Apoyo interinstitucional con la ESAP, el DAFP y otras entidades públicas.
- Plataformas virtuales de formación y autoaprendizaje.

13. PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La programación del Plan Institucional de Capacitación se realizará de manera anual, teniendo en cuenta las prioridades institucionales, los resultados del diagnóstico de necesidades y la disponibilidad presupuestal, conforme a los formatos establecidos por el sistema de gestión institucional.

13.1 Modalidades de capacitación

- Presencial.
- Virtual sincrónica.
- Virtual asincrónica.
- Modalidad mixta.
- Autoformación y aprendizaje autónomo.

13.2 Evaluación del Plan Institucional de Capacitación

La evaluación del PIC se realizará mediante:

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 11 de 14

- **REACCION O SATISFACCIÓN:** se realizará una encuesta al final, a los participantes, frente a la acción formativa.
- **EVALUACION DE APRENDIZAJE:** mirar el grado de los participantes de cambio de actitudes o de ampliación de conocimientos habilidades o destrezas con la capacitación.
- **EVALUACION DE TRANSFERENCIA:** Medir grado de asimilación de la formación en el cambio de la conducta y su comportamiento en el lugar de trabajo.

14. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS CAPACITACIONES

- Cumplir con la asistencia a las capacitaciones una vez sean informados y autorizados por parte la Gerencia y la coordinación de talento humano.
- Multiplicar la información recibida al grupo de trabajadores que lo requieran y/o les sea útil en su trabajo.
- Firmar registro de asistencia y evaluación de la capacitación.
- Remitir a la coordinación de talento humano la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación recibida una vez sea finalizada la misma.

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación será responsabilidad de la Gerencia, a través del área de Talento Humano, realizará el control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos, la correcta ejecución de las acciones formativas y el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores públicos.

El área de Talento Humano será responsable de consolidar la información relacionada con la ejecución del Plan, elaborar los informes de seguimiento y presentar los resultados a la Gerencia, así como atender los requerimientos de información que formulen el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los demás organismos de control y vigilancia.

El seguimiento de las capacitaciones se iniciará mediante la aplicación de evaluaciones una vez finalizada cada jornada de capacitación, con el propósito de conocer el grado de satisfacción de los funcionarios frente al proceso formativo recibido, la pertinencia de los contenidos, la metodología empleada y el desempeño del facilitador.

Adicionalmente, se realizarán evaluaciones extraordinarias durante la vigencia del Plan, con el fin de medir el avance de los funcionarios frente a las dificultades identificadas, el nivel de apropiación de los conocimientos adquiridos y la aplicación

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 12 de 14

de estos en el puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta los resultados de las actividades desarrolladas, así como la puntuación obtenida en los ítems relacionados

con cada acción de capacitación, permitiendo identificar oportunidades de mejora y definir acciones correctivas o preventivas.

El seguimiento y evaluación del PIC se desarrollará en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como insumo para la mejora continua de la gestión del talento humano y el fortalecimiento institucional.

SENSIBILIZACIÓN		
¿Que evaluar?	formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
Nivel de difusión del PIC.	N° de acciones de sensibilización/N° de acciones previstas*100	0/0 *100 =
	N° de personas sensibilizadas/N° previsto * 100	0/0*100 =
	Medios de difusión usados/Medios de difusión previstos *100	0/0*100 =

IMPLEMENTACION DEL PIC		
¿Que evaluar?	formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
La implementación del PIC	Proyectos de aprendizaje ejecutados/Proyectos de aprendizaje formulados *100	0/0 *100 =
	N° de funcionarios capacitados/N° de funcionarios de la entidad*100	0/0*100 =
	Métodos internos de aprendizaje ejecutados/ métodos planeados *100	0/0*100 =
	Métodos externos de aprendizaje ejecutados/ métodos planeados	

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 6.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 13 de 14

16. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción
V 2.0	18/07/2017	3. Objetivos	Se ajusta el ítem en estructura 5-4. Objetivos
V 2.0	18/07/2017	4. Alcance	Se ajusta el ítem en estructura y se asigna el 10. Alcance
V 2.0	18/07/2017	5. Normatividad	Se ajusta el ítem en estructura y se asigna 3. Marco Normativo
V 2.0	18/07/2017	6. Definiciones	Se ajusta el ítem en estructura y se asigna 5. Definiciones
V 2.0	18/07/2017	7. Plan de Capacitaciones y de desarrollo	Se ajusta el ítem en estructura y se reestructura nombre del ítem, se asigna 15. Programación del Plan institucional de capacitación
V 2.0	18/07/2017		Se incluye los siguientes ítems en la nueva versión del manual: 6. Principios rectores de la capacitación 7. Lineamiento conceptuales y pedagógicos. 13. Formulación del proyecto de aprendizaje en equipo. 17. Programar el seguimiento y evaluación del PIC
V 3.0	08/08/2019	13. Formulación del Proyecto de Aprendizaje en Equipo	Se suprime el ítem teniendo en cuenta que dentro de la entidad no se está ejecutando dicha actividad, afectando la secuencia del contenido
V 3.0	08/08/2019	14. Aprobación de los Proyectos e Información a las áreas	Se suprime el ítem teniendo en cuenta que dentro de la entidad no se está ejecutando dicha actividad, afectando la secuencia del contenido
V 3.0	08/08/2019	15. Programación Plan Institucional de capacitaciones	Se ajusta el ítem en estructura y se asigna 15. Programación del Plan institucional de capacitación
V 4.0	20/01/2022	5. Normatividad	Se actualiza el marco normativo
V 6.0	22/12/2025	Marco normativo	Se actualiza el marco normativo incorporando la normatividad vigente aplicable al año 2026, garantizando coherencia con las disposiciones actuales de la función pública.
V 6.0	22/12/2025	Articulación institucional	Se fortalece la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, alineando los procesos de talento humano con los objetivos estratégicos institucionales.
V 6.0	22/12/2025	Enfoque por competencias	Se refuerza el enfoque por competencias, orientando los procesos de formación y capacitación al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño eficiente del empleo público.
V 6.0	22/12/2025	Integridad pública	Se incorpora el enfoque de integridad pública como eje transversal, promoviendo valores éticos, transparencia y comportamiento íntegro en los servidores públicos.
V 6.0	22/12/2025	Modalidades de capacitación	Se amplían y diversifican las modalidades de capacitación, incorporando alternativas presenciales, virtuales, híbridas y de autoformación para mejorar el acceso y cobertura.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: ATH-MA-02
		Versión: 6.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 14 de 14

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre	Edgardo Garzon Santana	Martha Peralta	Sandra Britto
Cargo	Talento Humano	Secretario General	Gerente
Fecha	28/01/2026		