

Procesos de Gestión de Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Para Servidores Públicos y Socios de AMDELCA



ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ - AMDELCA

Albania – Cartagena del Chaira – Curillo – El Doncello – El Paujil – Milán – Puerto Rico – San José del Fragua – San Vicente del Caguán – Solano – Solita – Valparaíso – Florencia – Belén de los Andaquíes – Morelia – Montañita

Florencia, Caquetá
Febrero de 2026

Versión 01

Versión	Fecha de Versión	Descripción del cambio
1	2026-02-10	Creación del Documento



ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	OBJETIVO GENERAL	6
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4.	PROPÓSITO	7
5.	ALCANCE	7
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
7.	MARCO NORMATIVO	9
8.	EJES TEMÁTICOS PNFC	10
8.1.	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	11
8.2.	EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	11
8.3.	EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	12
8.4.	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	13
8.5.	EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	14
8.6.	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	15
9.	RESULTADOS DE LAS NECESIDADES	17
9.1.	RESULTADOS AMDELCA	17
9.1.1.	<i>Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</i>	17
9.1.2.	<i>Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente</i>	17
9.1.3.	<i>Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad</i>	17
9.1.4.	<i>Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura</i>	18
9.1.5.	<i>Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público</i>	18
9.1.6.	<i>Eje 6. Habilidades y Competencias</i>	18
9.2.	NECESIDADES ESPECÍFICAS.....	19
9.3.	NECESIDADES DE LOS MUNICIPIOS SOCIOS	19
10.	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO	20
11.	INDUCCIÓN NUEVOS SERVIDORES	20
11.1.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	21
11.2.	REINDUCCIÓN	21
12.	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN	22
12.1.	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN AMDELCA	22
12.2.	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN SOCIOS AMDELCA	24
13.	ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN	24
14.	PRESUPUESTO	25
15.	BIBLIOGRAFÍA	25

16. ANEXOS..... 25



Índice de Tablas

TABLA 1 – MARCO NORMATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC..... 9
TABLA 2 – CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN..... 22



1. Introducción

El talento humano constituye el activo más valioso de las entidades públicas y, en consecuencia, el factor crítico de éxito que permite alcanzar los objetivos institucionales y garantizar resultados de calidad. En este sentido, Función Pública ha establecido como propósito fundamental “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo en cada servidor la capacidad de transformar y fortalecer la gestión pública mediante su compromiso, conocimiento y vocación de servicio.

La gestión del talento humano se concibe como un eje estratégico que acompaña el ciclo de vida de los servidores públicos, aportando al cumplimiento de la misión institucional y respondiendo de manera responsable a las exigencias del entorno laboral, legal y cultural. Por ello, durante la vigencia 2026, AMDELCA orienta sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades y competencias de sus servidores, a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), como herramienta esencial para consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la mejora continua y la excelencia en la prestación de bienes y servicios.

El PIC 2026 se construye en armonía con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, integrando los resultados de la encuesta de detección de necesidades y los ejes temáticos definidos a nivel nacional: paz total, memoria y derechos humanos, mujer, inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura, ética, probidad e identidad de lo público, habilidades y competencias, territorio, vida y ambiente. Estos ejes orientan la formación hacia una visión integral que promueve el desarrollo personal y profesional de los servidores, al tiempo que fortalece la capacidad institucional para responder a los retos del contexto.

De esta manera, AMDELCA reafirma su compromiso con la consolidación de una administración pública moderna, ética y eficiente, en la que la capacitación permanente se convierte en un pilar fundamental para alcanzar la cultura organizacional deseada y generar un impacto positivo en la comunidad. El PIC 2026 se proyecta, entonces, como una estrategia que articula la misión institucional con las necesidades de formación, asegurando que cada servidor público y socio sea protagonista en la construcción de un Estado más cercano, transparente y orientado al bienestar colectivo.

2. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de AMDELCA, mediante procesos de capacitación interna y externa, orientados a consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de los resultados.

3. Objetivos Específicos

1. identificar las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de

AMDELCA, que permitan fortalecer y desarrollar las competencias. Así mismo, realizar diagnóstico de las necesidades de los municipios socios.

2. Implementar el PIC, generando procesos de mejoramiento continuo en el puesto de trabajo y en las mismas acciones de capacitación, priorizando la metodología aprender haciendo.
3. Evaluar los resultados obtenidos en la ejecución del PIC, identificando el impacto de las capacitaciones, la calidad, el nivel de aceptación de estas.

4. Propósito

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de AMDELCA tiene como propósito promover la mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos, atendiendo los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 y respondiendo a los retos y desafíos que plantea la industria 4.0 y la revolución digital.

Este propósito se fundamenta en criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, garantizando que todos los servidores cuenten con oportunidades de formación pertinentes y de calidad. La premisa que orienta este esfuerzo es clara: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

De esta manera, el PIC 2026 se convierte en un instrumento estratégico para consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la innovación y la excelencia, asegurando que la capacitación permanente sea el motor que impulse tanto el desarrollo individual de los servidores como el fortalecimiento institucional.

5. Alcance

El componente de **Capacitación de AMDELCA** inicia con la detección de necesidades de formación en cada una de sus dependencias y culmina con la medición de la eficacia de las acciones implementadas. Este proceso busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la Entidad y sus socios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, en coherencia con los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**.

6. Lineamientos conceptuales y metodológicos

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **Capacitación:** “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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **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 (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **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. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** 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. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

- **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).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica 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.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

7. Marco Normativo

Tabla 1 – Marco Normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fuente: PIC V01 2025, Función Pública

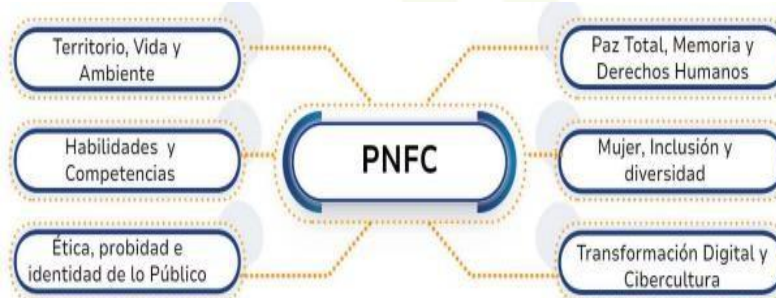


Fuente: PIC V01 2025, Función Pública (“Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023”)

8. Ejes temáticos PNFC

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

Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



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

8.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Figura 3 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1



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

8.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias

de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2



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

8.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les

permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3



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

8.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad

en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



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

8.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Figura 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5



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

8.6. Eje 6. Habilidades y Competencias

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

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

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

Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



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

9. Resultados de las necesidades

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), no se llevaron encuestas mediante formularios de Google Forms, toda vez que AMDELCA solo cuenta con un empleado. Se realizó jornada de trabajo presencial dónde se recopiló las percepciones de las necesidades de competencias que deben fortalecerse con la revisión de cada uno de los ejes temáticos del PNFC 2023-2030 con el servidor público.

Adicional se realizó el diagnostico de los socios de AMDELCA, a partir de los Planes Institucionales de Capacitación 2026 de cada uno de los municipios del Departamento del Caquetá.

9.1. Resultados AMDELCA

9.1.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos para la vigencia 2026 de AMDELCA, son:

- Gobernabilidad para la Paz
- Esquemas Asociativos Territoriales

9.1.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026, son

- Servicio al ciudadano

9.1.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026, son:

- Planificación de proyectos con perspectiva de género

9.1.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026, son:

- Automatización de procesos
- Apropiación y uso de la Tecnología
- Solución de problemas con tecnología
- 1. Minimización de Costos**
 - Mejoramiento de la comunicación
 - Programación
 - Ética en la inteligencia artificial
- 2. Aunado a lo anterior, se hace necesario incluir la Formación en diferentes herramientas y plataformas atendiendo el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones – PETI, el PINAR, entre ellas: ARP; Uso de plataformas digitales y herramientas TIC, tales como: Firma electrónica, Open Project, Planner, Comet, Canva Profesional, Ciberseguridad, Implementación y uso del ERP, Notebooklm, Teams avanzado, Visual Studio, Gmini Pro, Code, Antigravity, etc.**

9.1.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026, son:

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados

9.1.6. Eje 6. Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de

procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2026, son:

- Liderazgo en entorno digitales
- Creatividad e innovación
- Gestión Documental
- Control Interno: Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondiente
- Gestión del desarrollo de las personas
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

9.2. Necesidades Específicas.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de AMDELCA, se evidenciaron necesidades específicas, y de todas las necesidades planteadas, se priorizaron 10 temáticas para el PIC 2026:

- Servidor Público 4.0
- Portal Web (WordPress)
- Supervisión de Contratos y Proyectos
- Contratación Estatal y SECOP II
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- SIGEP
- FURAG
- Desarrollo Profesional
- Dirección de Desarrollo Organizacional
- Manejo del tiempo

9.3. Necesidades de los municipios socios

De la revisión de los 16 PIC municipales con información detallada (**Albania, Belén de los Andaquíes, Cartagena del Chairá, Curillo, El Doncello, Florencia, La Montañita, Milán, Morelia, El Paujil, Puerto Rico, San José del Fragua, San Vicente del Caguán, Solano, Solita y Valparaíso**), se definen los cinco (5) temas más relevantes detectados en los cronogramas analizados, numerados según su frecuencia de aparición y nivel de prioridad asignado por las oficinas de Talento Humano y en que AMDELCA puede ayudar a gestionar para la vigencia 2026:

1. **Gestión Documental y Ley General de Archivos:** Identificado como una brecha crítica en la mayoría de los diagnósticos. Busca la organización eficiente de archivos físicos y digitales bajo estándares de transparencia.
2. **Habilidades Blandas (Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva):** Priorizado para mejorar el clima organizacional y la productividad. Municipios como

Cartagena del Chairá y San José del Fragua lo destacan como esencial para el nivel directivo y asistencial.

3. **Servicio al Ciudadano con Lenguaje Claro y Enfoque Diferencial:** Tema recurrente para humanizar la administración pública y asegurar que la comunicación con el habitante rural sea comprensible y efectiva.
4. **Contratación Estatal y Normatividad Pública:** Alta prioridad técnica para prevenir hallazgos de entes de control. Incluye temas como SECOP II, supervisión de contratos y actualización en la Ley 80.
5. **Transformación Digital, Ciberseguridad y Herramientas Ofimáticas:** Necesidad urgente para cerrar la brecha digital en las alcaldías. Abarca desde el uso básico de Excel hasta la protección de datos personales y gobierno en línea.

10. Medición de cumplimiento

3. Cumplimiento:

de actividades ejecutadas *100
total de actividades programadas

4. Ausentismo:

de participantes por evento *100
total de personal previsto por actividad

11. Inducción nuevos servidores

En cumplimiento del Artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, AMDELCA implementa de manera obligatoria programas de inducción y reinducción como procesos estratégicos de formación. Estas acciones tienen como propósito fundamental facilitar la integración de los servidores a la cultura organizacional, suministrando la información técnica y normativa necesaria para el pleno conocimiento de la entidad, al tiempo que se estimula el aprendizaje individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, práctico y participativo.

Estas actividades forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y deben ejecutarse, por regla general, dentro de los cuatro meses siguientes a la vinculación del servidor. Bajo la visión de gestión de la entidad, se garantiza que dichos programas se desarrollen conforme al cronograma establecido para cada vigencia, asegurando que el talento humano se alinee con los objetivos estratégicos, la plataforma misional y los valores del servicio público desde el inicio de su ejercicio laboral.

Finalmente, el proceso de reinducción se impartirá a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes si se producen cambios significativos en la normatividad o en los procesos internos.

Este programa busca reorientar la integración de los colaboradores, actualizándolos en temas de moral administrativa, ética pública y nuevas disposiciones en la gestión del talento humano para asegurar la excelencia en la prestación de los servicios.

11.1. Programa de Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional desde su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo sobre la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de la Función Pública.

11.2. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración

de recursos humanos.

12. Cronograma Plan de Capacitación

12.1. Cronograma Plan de Capacitación AMDELCA

Tabla 2 – Cronograma de Capacitación

No.	Eje	Tema	Mes											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Eje 1	Gobernabilidad para la Paz	Dentro del primer semestre.											
2	Eje 1	Esquemas Asociativos Territoriales							Dentro del segundo semestre.					
3	Eje 2	Servicio al ciudadano	Dentro del primer semestre.											
4	Eje 3	Planificación de proyectos con perspectiva de género	Dentro del primer semestre.											
5	Eje 4	Automatización de procesos	Dentro del primer semestre.											
6	Eje 4	Apropiación y uso de la Tecnología	Dentro del primer semestre.											
7	Eje 4	Solución de problemas con tecnología	Dentro del primer semestre.											
8	Eje 4	Minimización de Costos	Dentro del primer semestre.											
9	Eje 4	Mejoramiento de la comunicación	Dentro del primer semestre.											
10	Eje 4	Programación							Dentro del segundo semestre					
11	Eje 4	Ética en la inteligencia artificial							Dentro del segundo semestre					
12	Eje 5	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes							Dentro del segundo semestre					

29	Necesidades específicas	Manejo del tiempo															Dentro del segundo semestre
----	-------------------------	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------

12.2. Cronograma Plan de Capacitación Socios AMDELCA

No.	Eje	Tema	Mes														
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
1	Eje 2	Servicio al Ciudadano con Lenguaje Claro y Enfoque Diferencial															Dentro del segundo semestre
2	Eje 4	Transformación Digital, Ciberseguridad y Herramientas Ofimáticas															Dentro del segundo semestre.
3	Eje 6	Gestión Documental															Dentro del segundo semestre.
4	Eje 6	Habilidades Blandas (Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva)															Dentro del segundo semestre
5	Necesidades específicas	Contratación Estatal y SECOP II															Dentro del segundo semestre

13. Estrategia de Ejecución

Para llevar a cabo las acciones que demandan la formación y capacitación de los servidores públicos de AMDELCA y ASOCIADOS, se plantea desarrollar las siguientes estrategias:

Los **aliados estratégicos** a través de la oferta de capacitación que ellos prestan, junto con la capacidad de gestión realizada por la Dirección. Entre los aliados estratégicos se encuentran: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, La Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Ministerio de las TIC, el Departamento Nacional de Planeación - DNP, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Agencia Nacional Digital, Archivo General de la Nación, Administradora de Riesgos Laborales ARL, Cooperación Internacional, Fundación Profesional de Mi Tierra, Voluntariado de Profesionales de AMDELCA, La Gobernación de Caquetá, La Comunidad de Aprendizaje, entre otros.

La **Red de Formadores Internos**, servidores públicos y contratistas que cuenta con el conocimiento y experiencia.

14. Presupuesto

Los recursos apropiados para la etapa de ejecución del PIC en la vigencia 2026, serán analizados y autorizados si se cuenta con la disponibilidad presupuestal por el Presidente de AMDELCA, toda vez que la servidora pública de la entidad es la Directora Ejecutiva (Representante legal).

15. Bibliografía

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geht>
- Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, Función Pública, tomado de: [Plan Institucional de Capacitación \(PIC\)](#)
- Planes Institucionales de Capacitación de los 16 municipios del Caquetá

16. Anexos

1. Matriz, necesidades de capacitación AMDELCA
2. Diagnóstico necesidades de los 16 municipios socios de AMDELCA
3. Planes Institucionales de Capacitación de los 16 municipios del Caquetá