

Plan Institucional de Capacitaciones – PIC

Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 2 de 21 |
|---|---|--|

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 3 |
| 1. Objetivos..... | 4 |
| 2. Alcance | 4 |
| 3. Marcos | 5 |
| 3.1. Marco conceptual | 5 |
| 3.2. Marco normativo | 7 |
| 3.3. Marco referencial/antecedentes..... | 8 |
| 4. Ejes del programa..... | 9 |
| 4.1. Eje 1. Paz total, memoria y derechos Humanos: | 9 |
| 4.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente | 9 |
| 4.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad..... | 10 |
| 4.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura | 10 |
| 4.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público..... | 10 |
| 4.6. Eje 6. Competencias y habilidades. | 10 |
| 5. Información adicional. | 10 |
| A. Componente transversal y normativo (MIPG) | 13 |
| B. Fortalecimiento de la Política de Gobierno Digital (GDI228)..... | 14 |
| C. Excelencia en el Servicio al Ciudadano y Relacionamiento (SEC207)..... | 14 |
| D. Fortalecimiento de la Gestión Financiera y Tributaria (Rentas) | 15 |
| 6. Matriz operativa del Plan Institucional de Capacitación..... | 16 |
| 6.1 Inducción..... | 16 |
| 6.2 Reinducción..... | 17 |
| 7. Monitoreo y seguimiento..... | 20 |
| Bibliografía..... | 21 |

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 3 de 21 |
|---|---|--|

Introducción

La capacitación en la administración pública constituye un eje estratégico para el fortalecimiento institucional, en tanto contribuye de manera directa a mejorar la calidad de los servicios que el Estado presta a la ciudadanía y a garantizar el bienestar general, en coherencia con el cumplimiento de los objetivos misionales. En este sentido, la formación continua institucional permite consolidar de manera sostenible las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, impactando positivamente el desempeño individual y colectivo de la entidad departamental.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se concibe como un instrumento de planificación que orienta la ejecución de actividades de capacitación y formación a desarrollarse durante un periodo determinado, de acuerdo con las necesidades reales de la organización y los desafíos del entorno institucional, determinado de acuerdo al resultado de las encuestas institucionales realizadas en el mes de diciembre del 2025. A través de estas acciones, se busca fortalecer la capacidad de los servidores públicos para el adecuado ejercicio de sus funciones y para la generación del valor público.

Por ello, la Gobernación de Nariño como gobierno del cambio, reafirma su compromiso con el desarrollo integral del talento humano mediante la implementación de las capacitaciones y programas contemplados en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, priorizando las necesidades más apremiantes de la entidad y dando continuidad al fortalecimiento de las competencias laborales. Estas actividades estarán orientadas a alcanzar altos estándares de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público, así como a consolidar el liderazgo y la cultura organizacional bajo los principios de integridad, legalidad y buen gobierno.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 4 de 21 |
|---|---|--|

1. Objetivos

- **General:**

Fortalecer las competencias laborales, profesionales y comportamentales de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño mediante procesos de capacitación pertinentes, continuos y articulados en busca de la generación de valor público, optimizando la prestación de los servicios públicos con criterios de eficacia, eficiencia, calidad y enfoque al ciudadano.

- **Específicos:**

- Ofrecer a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño el Plan Institucional de Capacitación – PIC para el año 2026, el cual incluirá actividades diseñadas para fomentar su desarrollo y crecimiento personal y profesional, con el objetivo de mejorar la eficiencia y el desempeño en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de los principios éticos y los valores establecidos en el Código de Integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos de la entidad.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional de la entidad a través del desarrollo de las jornadas de inducción y reincidencia.

2. Alcance

El presente plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos¹ de la Gobernación de Nariño y funcionarios administrativos de Instituciones Educativas adscritas a la entidad territorial. La vigencia del presente plan inicia a partir de su publicación en la página web institucional de la Gobernación de Nariño hasta el 31 de diciembre de 2026.

¹ Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 5 de 21 |
|---|---|--|

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

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).

Certificado de estudios: documento en el que se declara que una persona ha cumplido con los requisitos mínimos para aprobar un plan académico determinado. Al ser expedido, el comprobante es revisado por ciertos organismos institucionales del Estado para su posterior aprobación.

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-DAFP).

Curso: hace referencia al periodo de tiempo establecido para formación académica no formal, donde se imparten materias y planes educativos focalizados, según las necesidades establecidas.

Diplomado: es un programa de educación continua diseñado para profundizar y actualizar los conocimientos en áreas específicas de estudio. A diferencia de una licenciatura o maestría, su enfoque es más práctico y está pensado para quienes buscan mantenerse al día en su campo o especializarse en un área concreta.

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 Art.4).

Educación informal: 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 de 1994).

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).

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 6 de 21 |
|---|---|--|

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 las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Educación virtual o educación en línea: se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio.

Formación: procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Inducción: el programa de inducción busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de los colaboradores. Los procesos de inducción generan espacios de interacción que facilitan la integración del funcionario, de manera que identifique su rol dentro de la organización y desarrolle el sentido de pertenencia hacia la entidad, donde su desempeño incide directamente en el logro del éxito institucional.

Reinducción: el programa de reinducción está orientado a actualizar y fortalecer el conocimiento de los servidores públicos frente a los cambios normativos, organizacionales y procedimentales que se presentan en la entidad. Su propósito es reafirmar el sentido de pertenencia y la identidad institucional, garantizando que los funcionarios conozcan las reformas en la estructura del Estado, las novedades en la gestión pública, los ajustes en manuales de funciones y los avances en sistemas de información. A través de estas jornadas se busca consolidar la cultura organizacional basada en principios éticos, transparencia y servicio al ciudadano, promoviendo la apropiación de valores y buenas prácticas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Plataforma digital: sitio web creado para desarrollar actividades relacionadas con la educación y el aprendizaje. Las plataformas educativas suelen incluir una serie de herramientas para facilitar la experiencia de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo, chat online y sistemas de mensajería interna, posibilidad de monitorizar los avances de quienes aprenden o recursos para favorecer el trabajo en equipo, entre otras características.

Plan de aprendizaje del equipo: conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 7 de 21 |
|---|---|--|

objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Taller formativo: tienen como finalidad el aprendizaje de habilidades y capacidades en áreas concretas, tanto a nivel intrapersonal como interpersonal. El enfoque es eminentemente práctico, siendo la manera más efectiva de aprender a través de la experiencia.

Diagnóstico de necesidades: 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.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores) con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política 1991).

3.2. Marco normativo

| | |
|---------------------------------|--|
| Ley 1567 de 1998 | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado |
| Ley 489 de 1998 | Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expedien las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del Artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 734 de 2002 | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. |
| Ley 909 de 2004 | Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide un Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública |

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 8 de 21 |
|---|---|--|

| | |
|-----------------------------|---|
| Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo |
| Decreto 612 de 2018 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 |

3.3. Marco referencial/antecedentes

El presente plan se fundamenta en los resultados de la Gran Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025 aplicada a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño en el mes de diciembre, este diagnóstico permitió identificar brechas críticas en competencias digitales (IA y herramientas de oficina), servicio inclusivo y actualización normativa en rentas, asegurando que la inversión en formación responda a la realidad institucional, también se tuvo en cuenta para la formulación del presente plan los PIC de la Gobernación de Nariño, para las vigencias 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, estos planes se encuentran publicados en la página institucional de la Gobernación de Nariño, en el siguiente enlace: <https://nariño.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

Algunos documentos externos que sirvieron como referente para la elaboración de este plan son:

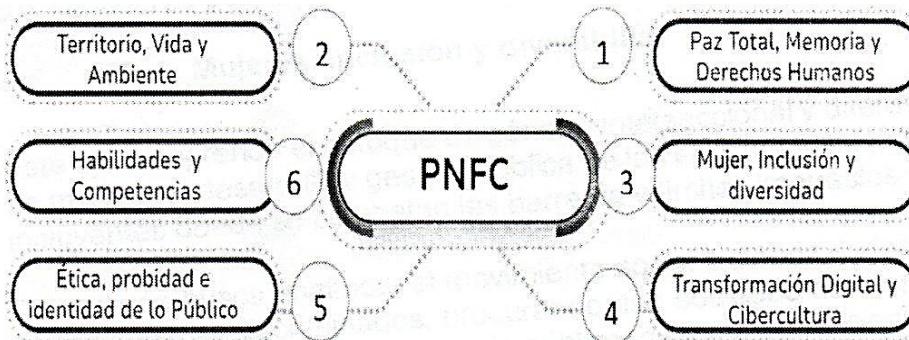
- Concepto 178501 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública del 20 de marzo de 2024.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC enfocado desde el Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAEP-ESAP
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, para la elaboración del presente plan se tomó como fuente de información lo expuesto por los servidores públicos de la Gobernación de Nariño a través de la medición realizada en el mes de diciembre de 2025, la aplicación de la encuesta virtual permitió tener una visión más clara de las necesidades de la planta global en temas de capacitación.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|--|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 9 de 21 |
|---|---|--|

4. Ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, 2023

4.1. Eje 1. Paz total, memoria y derechos Humanos:

Este eje hace alusión al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la búsqueda de la construcción de la paz total en la sociedad colombiana, está orientado a transformar la cultura e institucionalidad de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

Se busca a través de este eje la protección de la convivencia ciudadana procurando con herramientas ciertas y eficientes crear cultura de paz entre el servidor público y la comunidad a quien sirve, con ello se fomenta una relación de confianza en el servicio público.

La Gobernación de Nariño en su búsqueda por la paz total, comprende que la memoria histórica es un factor clave para la garantía de no repetición, es por ello que la construcción del Plan Institucional de Capacitación busca entender aquellos aspectos históricos del departamento de Nariño, como medida de reconocimiento para las víctimas del conflicto armado.

4.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a entender el territorio como la base para la construcción de paz y cultura de protección de los derechos humanos, construyendo relaciones saludables entre el medio ambiente y el hombre, por ello se toma el territorio como la casa grande de construcción de sociedades de paz.

Así mismo, se busca a través de este eje la aplicación de herramientas ciertas para dar solución a las problemáticas socioculturales y socio territoriales, bajo ese entendido la Gobernación de Nariño procura dotar de instrumentos básicos para que sus servidores públicos puedan desarrollar soluciones para sus entornos.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 10 de 21 |
|---|---|---|

4.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.

Este eje comprende el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el objetivo de mejorar el desarrollo y gestión pública de las entidades, basados en unas políticas incluyentes donde se combatan las barreras y límites impuestos por la sociedad.

Con ello se busca enaltecer el movimiento social histórico de los grupos poblaciones históricamente discriminados, procurando una sociedad nariñense protectora de las minorías, procurando en su servicio público implementar acciones afirmativas para la reducción de brechas.

4.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La Gobernación de Nariño entiende que la sociedad está en una constante evolución y actualización, por ello, la utilización de las nuevas herramientas y tecnologías es un punto clave para el mejoramiento de los procesos y procedimientos administrativos, buscando a través de estos insumos informáticos brindar un mejor servicio a los nariñenses.

4.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

La corrupción ha sido una problemática presente en el país, es así como se entiende este eje como el punto de partida para la construcción de una cultura de paz basada en el respeto por el erario público, apropiación y exaltación de los valores de la administración territorial.

Bajo este entendido se busca formar a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño con alta participación en los valores y principios de la gestión pública, buscando el desarrollo y crecimiento de la institución.

4.6. Eje 6. Competencias y habilidades.

La capacitación del servidor público de la Gobernación de Nariño es la base para la prestación óptima del servicio, es por ello que la entidad busca dotar a su planta de personal con habilidades y competencias laborales que busquen su desarrollo profesional y personal.

Con ello se busca que los servidores públicos se formen en habilidades de su interés, que sean de provecho para la entidad departamental, con la formación de la planta se profundiza y se actualiza en temas, conceptos, normativa que sea aplicable a su trabajo diario, estando a la vanguardia y procurando un desarrollo integral de la persona.

5. Información adicional.

Se tomó como insumo para la formulación del presente plan la encuesta realizada a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, aplicada durante el mes de diciembre de 2025, con este insumo se determinaron las necesidades, expectativas y aspiraciones de capacitación.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 11 de 21 |
|---|---|---|

La encuesta fue respondida por un total de 157 servidores públicos de la entidad territorial, determinando preferencias existentes en temas de capacitación y educación formal, ante lo cual se tienen los siguientes resultados:

Frente a la pregunta realizada: "De las siguientes necesidades de formación ¿Funciones en el cargo y mejora de desempeño?, se tienen los siguientes resultados:

FUNCIONES EN EL CARGO Y MEJORA DE DESEMPEÑO

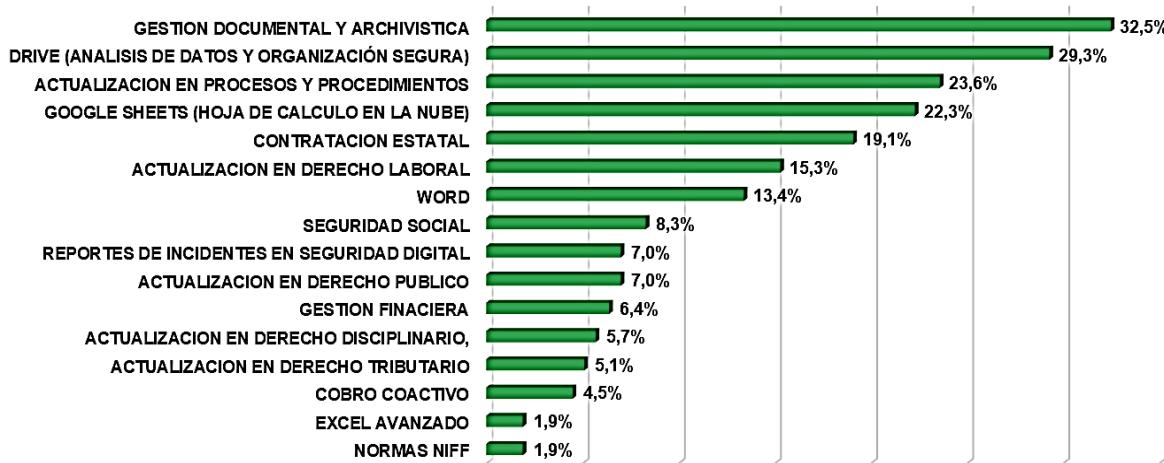


Tabla 1

Fuente: Elaboración propia

Frente a la pregunta realizada: "De las siguientes necesidades de formación ¿fortalecimiento del perfil profesional?, se tienen los siguientes resultados

FORTALECIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL

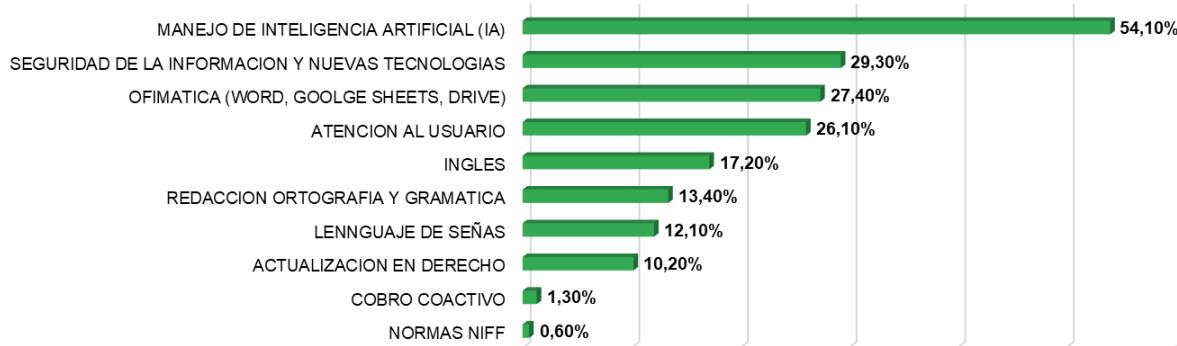


Tabla 2

Fuente: Elaboración propia

Frente a la pregunta realizada: "De las siguientes necesidades de formación ¿Necesidades grupales que mejorarían el desempeño de la dependencia?, se tienen los siguientes resultados

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 12 de 21 |
|---|---|---|

NECESIDADES GRUPALES QUE MEJORARIAN EL DESEMPEÑO DE LA DEPENDENCIA

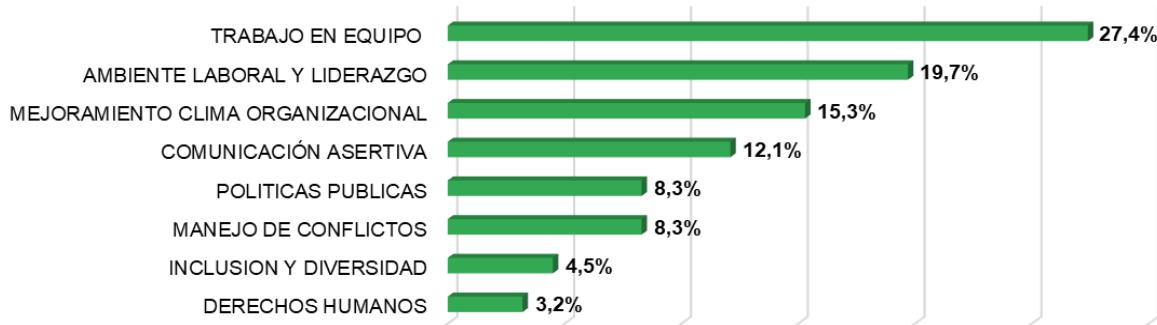


Tabla 3

Fuente: Elaboración propia

El diagnóstico realizado para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 establece una hoja de ruta estratégica orientada hacia la modernización y la eficiencia administrativa. Los resultados evidencian una marcada disposición del capital humano hacia la transformación digital, destacándose una demanda crítica de formación en Inteligencia Artificial (54,10%), Gestión Documental y Archivística (32,5%) y el uso de herramientas de productividad en la nube como Drive y Google Sheets (29,3%).

Esta evolución tecnológica se articula con el robustecimiento de las competencias normativas en áreas clave como Contratación Estatal (19,10%) y Derecho Laboral (15,30%). Asimismo, se identifica como una prioridad estratégica el fortalecimiento de la Gestión Financiera y Tributaria. La implementación de capacitación especializada en Derecho Tributario, Fiscalización y Auditoría de Rentas resulta imperativa para blindar el recaudo institucional y garantizar la sostenibilidad financiera del departamento.

Clasificación por ejes temáticos de la encuesta.

Una vez definidos los lineamientos estratégicos, se procede a integrar los resultados del diagnóstico técnico realizado a los servidores de planta. Esta clasificación permite aterrizar las metas institucionales en necesidades formativas concretas, vinculando la demanda del personal con los requerimientos del **MIPG**.

| Eje estratégico | Temáticas prioritarias identificadas | Justificación técnica y demanda |
|--|---|--|
| Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos | Derechos humanos y cultura de paz. | Responde al interés del 3,2% de los servidores y a la necesidad de fortalecer la convivencia institucional. |
| Eje 2. Territorio, vida y ambiente | Políticas públicas y gestión de rentas. | Identificado por el 1,3% en diseño de políticas. La gestión de rentas asegura la inversión en el territorio. |

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 13 de 21 |
|---|---|---|

| Eje estratégico | Temáticas prioritarias identificadas | Justificación técnica y demanda |
|--|--|--|
| Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad | Lenguaje de señas, accesibilidad e inclusión. | Alta demanda en Lenguaje de Señas (12,1%). Cumple con el estándar de servicio incluyente SEC207. |
| Eje 4. Transformación digital y cibercultura | Inteligencia Artificial (IA), seguridad digital y ofimática. | Es el eje con mayor demanda: IA (54,1%) y Seguridad (29,3%). Alineado con el código GDI228. |
| Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público | Conflicto de intereses y Código de integridad. | Temática transversal obligatoria para mejorar los indicadores de transparencia evaluados por el FURAG. |
| Eje 6. Competencias y habilidades | Gestión documental, contratación y derecho laboral. | Vital para el cargo: Gestión Documental (32,5%) y Contratación Estatal (19,1%). Cierra brechas operativas. |

Tabla 4

Fuente: Elaboración propia

Complementando la visión estratégica de los ejes, el presente desglose detalla los componentes técnicos y normativos que rigen la formación del talento humano. Estas temáticas no solo responden a las necesidades expresas de los servidores, sino que constituyen el pilar para el cumplimiento de las políticas de Gobierno Digital (GDI228), Servicio al Ciudadano (SEC207) y los estándares de integridad del MIPG. A continuación, se presentan las tablas que consolidan las prioridades transversales, tecnológicas, de servicio y financieras que sustentan el plan operativo:

A. Componente transversal y normativo (MIPG)

En cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los indicadores evaluados en el FURAG, se integran temáticas obligatorias orientadas a la transparencia, la integridad y la defensa de los intereses patrimoniales de la Gobernación. Se integran de manera obligatoria las siguientes temáticas transversales en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026:

| Tema específico | Ubicación en el PIC | Relación con el FURAG / Notas |
|---|---------------------------------|--|
| Lenguaje claro, comprensible e incluyente | Módulo de servicio al ciudadano | Incluido como tema obligatorio de MIPG para mejorar la comunicación con el ciudadano. |
| Gestión del conocimiento e innovación | Módulo de gestión estratégica | Crucial para la transferencia de saberes y procesos de innovación institucional. |
| Uso de información estadística | Módulo de análisis de datos | Se ejecutará con apoyo del DANE para fortalecer la toma de decisiones basada en datos. |

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 14 de 21 |
|---|---|---|

| Tema específico | Ubicación en el PIC | Relación con el FURAG / Notas |
|--|-------------------------------------|---|
| Conflicto de intereses | Módulo de integridad y ética | Reporta directamente a las preguntas de transparencia y código de integridad del FURAG. |
| Cultura de paz | Módulo de convivencia y social | Alineado con el eje de "Territorio, Vida y Ambiente" mencionado en tus notas. |
| Violencia de género y discriminación laboral | Módulo de equidad y entorno laboral | Tema obligatorio para garantizar espacios de trabajo seguros y libres de acoso. |
| Defensa jurídica | Módulo jurídico y normativo | Prioridad para proteger los intereses patrimoniales y legales de la Gobernación. |

Tabla 5

Fuente: Elaboración propia

B. Fortalecimiento de la Política de Gobierno Digital (GDI228)

Bajo el requerimiento GDI228 se establecen acciones para la protección de activos digitales y el cumplimiento de estándares de arquitectura tecnológica, garantizando una gestión pública basada en el uso de analítica y seguridad de la información.

| Temática específica | Objetivo de formación | Requerimiento FURAG |
|--|--|----------------------------|
| Seguridad y privacidad de la información | Protección de datos y activos digitales de la Gobernación. | Código GDI228 |
| Arquitectura de TI | Estándares y organización de la infraestructura tecnológica. | Código GDI228 |
| Decisiones basadas en datos | Uso de analítica y estadística para la gestión pública. | Código GDI228 |
| Cultura y apropiación digital | Desarrollo de habilidades para el uso de medios digitales. | Código GDI228 |
| Servicios ciudadanos digitales | Promoción y uso de trámites en la sede electrónica. | Código GDI228 |

Tabla 6

Fuente: Elaboración propia

C. Excelencia en el Servicio al Ciudadano y Relacionamiento (SEC207)

Se definen acciones de formación bajo el marco del requerimiento SEC207, con el objetivo de estandarizar los protocolos de atención y asegurar la eliminación de barreras mediante un enfoque diferencial y de accesibilidad para personas en condición de discapacidad

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 15 de 21 |
|---|---|---|

| Temática específica | Objetivo de formación | Requerimiento FURAG |
|--|--|----------------------------|
| Protocolos de Servicio y Relacionamiento | Estandarización de atención en todos los canales. | Código SEC207 |
| Servicio Ciudadano Incluyente | Atención con calidez y respeto a la diversidad. | Código SEC207 |
| Accesibilidad (Discapacidad) | Eliminación de barreras para personas con discapacidad. | Código SEC207 |
| Enfoque Diferencial | Atención especializada según grupos de valor y vulnerabilidad. | Código SEC207 |

Tabla 7

Fuente: Elaboración propia

D. Fortalecimiento de la Gestión Financiera y Tributaria (Rentas)

Con el fin de asegurar la sostenibilidad financiera del departamento, se incorporan módulos especializados en fiscalización y auditoría de rentas, orientados a optimizar el recaudo y blindar técnicamente los procesos de cobro. Estas acciones buscan actualizar a los servidores en la normativa vigente y en técnicas de auditoría para asegurar la sostenibilidad financiera del departamento.

| Temática Específica | Objetivo de Capacitación | Aplicabilidad Institucional |
|---------------------------------------|--|---|
| Derecho tributario y fiscalización | Actualización en normatividad de impuestos departamentales. | Mejora de la base técnica para procesos de cobro. |
| Control en la fiscalización de rentas | Implementación de procesos y procedimientos de control territorial. | Estandarización de la vigilancia de rentas. |
| Auditoría en rentas territoriales | Aplicación de procesos de auditoría técnica en el orden departamental. | Mitigación de riesgos de evasión y elusión. |
| Planes y programas de control | Formulación y evaluación de planes de fiscalización territorial. | Planeación estratégica del recaudo y control. |

Tabla 8

Fuente: Elaboración propia

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 16 de 21 |
|---|---|---|

6. Matriz operativa del Plan Institucional de Capacitación

La matriz operativa del presente Plan Institucional de Capacitación contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluye los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Finalmente, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan, el cual se encuentra anexo al presente documento (Anexo 1. Plan de Acción PIC)².

6.1 Inducción

El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos que ingresen a la Gobernación de Nariño, orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Iniciar el proceso de integración a la entidad mediante la presentación de la misión, la visión y la estructura orgánica de la entidad, así como sus líneas y ejes estratégicos.
- Socializar a los funcionarios los horarios de la entidad, solicitud de permisos y novedades de nómina entre otros.
- Evaluar la efectividad de las jornadas de inducción, mediante la apropiación de los conocimientos por parte de los participantes.
- Compartir el tema de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de dar a conocer la política del sistema de la entidad.

Estas jornadas se llevarán a cabo de manera presencial, precedidas por el grupo de Talento Humano, con una duración aproximada de dos horas, finalizando la capacitación se realizará una prueba escrita donde se evalúan los conocimientos adquiridos con el fin de verificar el aprendizaje de los funcionarios.

En razón a que se realiza una presentación, se busca que el grupo a quien va dirigido sea mayor a diez funcionarios, por este motivo está sujeto a la disponibilidad del personal y se abordaran los siguientes aspectos principalmente:

- Misión, Visión, objetivos institucionales, estructura de la entidad, situaciones administrativas, permisos, horarios y certificaciones, comisiones al interior y exterior del país, sistema de seguridad y salud en el trabajo SST, nómina, organizaciones

² Nota aclaratoria: la Subsecretaría de Talento Humano actuará como líder de la articulación institucional, encargándose de la gestión logística, presupuestal y de contratación necesaria para la ejecución del plan. No obstante, los responsables técnicos designados en la matriz operativa para cada área temática serán los encargados de validar los contenidos curriculares, supervisar la pertinencia técnica de las capacitaciones y verificar que la formación impartida impacte directamente en la mejora de los procesos de su competencia.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 17 de 21 |
|---|---|---|

sindicales, teletrabajo, evaluación de desempeño laboral, código de integridad, entre otros.

6.2 Reinducción

El programa de reinserción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Gobernación de Nariño.

A través de la reinserción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores cada dos años.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios de las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- Actualizar las funciones 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 servidores públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Para ello, se realizará un cronograma donde se relacionan las áreas y/o temáticas junto con las fechas en la cual se realizarán las charlas a los funcionarios, estas también tienen aplicación de pruebas de conocimientos. Este programa maneja los siguientes contenidos:

- Estructura del Estado y reformas organizacionales
- Código disciplinario único e inhabilidades, responsabilidades, deberes y derechos del servidor público.
- Novedades normativas
- Supervisión de contratos y normativas
- Código de integridad

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 18 de 21 |
|---|---|---|

- Plan estratégico –Plan de acción por dependencias –Mapa de riesgos –Plan anticorrupción.
- Servicio al ciudadano y gestiones adelantadas al interior de la entidad.
- Modelo integrado de planeación y gestión MIPG y aplicación de este en la entidad.
- Gestión documental y novedades
- Novedades en el manejo de aplicativos o sistemas de información de uso común en la entidad.
- Gestión de talento humano en la entidad y novedades.
- Gestión de comités: Comité de convivencia, comité paritario de seguridad.

Programa de bilingüismo

La Gobernación de Nariño desarrollará en convenio con el SENA el programa de bilingüismo con el cual se busca capacitar a los servidores en el aprendizaje de un idioma extranjero con el objetivo de fortalecer las competencias funcionales de los servidores públicos.

Capacitaciones a las dependencias sobre organización de sus archivos de gestión.

Desde la subsecretaría de talento humano, adscrito a la Secretaría General, se programará una serie de capacitaciones para las diferentes dependencias, enfocadas en la organización de los archivos de gestión y en general la aplicación de instrumentos archivísticos durante la vigencia 2026.

Estas capacitaciones se iniciarán en el mes de marzo y finalizarán en el mes de junio de 2026, con una duración de dos horas cada una. Están dirigidas a todas las dependencias que gestionan archivos.

Actividades para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo

Junto con la ARL POSITIVA se continuarán con las capacitaciones que realizará el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST en temas como: trabajo en alturas, primeros auxilios, salud mental, seguridad vial, estilos de vida saludable, capacitaciones dirigidas a los comités de convivencia, paritario de salud ocupacional, entre otras.

Formación a los directivos públicos

La Gobernación de Nariño pondrá a disposición de los servidores públicos que ocupan cargos directivos las capacitaciones virtuales ofrecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Estos cursos están disponibles en la página web: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/_cursos-virtuales

- Inducción a gerentes públicos de la administración colombiana
- Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 19 de 21 |
|---|---|---|

Adicionalmente ofrecerán estos cursos a los funcionarios que ingresen a la entidad:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Curso virtual de empleo público
- Discapacidad e inclusión laboral – pacto productividad

Ejecución

El Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Nariño se ejecutará en la vigencia 2026 de conformidad con los cronogramas establecidos en el presente documento.

Desarrollo

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación se podrá establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunos eventos sin costo para la entidad y que de igual manera se suscribirá contrato cuyo objeto sea el de desarrollar actividades de capacitación de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales de la Gobernación de Nariño, quienes participaran de los programas de aprendizaje; no obstante, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de conformidad con la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998. Por otra parte, se incluirá al personal de prestación de servicios, a las capacitaciones que no generen erogación del gasto para la entidad.

Presupuesto

Los recursos para la ejecución del Plan serán destinados al desarrollo de los eventos de capacitación, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Gobernación de Nariño.

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 20 de 21 |
|---|---|---|

7. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es el Subsecretario (a) de Talento Humano y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución de este y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de estas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión. A mediados del año y al finalizar la vigencia, o por solicitud del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Subsecretaría de Talento Humano deberá elaborar un informe acerca del desarrollo y cumplimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los indicadores establecidos, a efecto de que el mismo sirva de insumo para la toma de decisiones y ajustes que se requieran al plan.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance de este y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizará conjuntamente la secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

9. Revisión, aprobación y verificación.

| Revisión: | Aprobación: | Verificación: |
|------------------------------------|----------------------------------|--|
| Dolly Vargas Quiñones | Nathalie Cruz Leusson | Edgar Armando Rosero García |
| Subsecretaría de Talento Humano | Secretaría General | Secretaría de Planeación |

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|

| | | |
|---|---|---|
|  Gobernación de NARIÑO | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | CÓDIGO: GTH-PL-03 VERSIÓN: 01 FECHA VERSIÓN: 28/01/2026 PÁGINA: 21 de 21 |
|---|---|---|

Bibliografía

Ministerio de educación, concepto de Educación virtual o educación en línea, tomado de:
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/InformacionDestacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20virtual%2C%20tambi%C3%A9n%20llamada,ense%C3%BAanza%20y%20aprendizaje%20el%20ciberespacio.>

Concepto de certificado de estudios, tomado de:

<https://www.universidadviu.com.pe/actualidad/nuestros-expertos/que-es-un-certificado-de-estudios#:~:text=Un%20certificado%20de%20estudios%20es,Estado%20para%20su%20posterior%20aprobaci%C3%B3n.>
<https://www.anahuac.mx/blog/que-es-y-para-que-sirve-un-diplomado>

Definición de plataforma digital, tomado de: <https://blog.genially.com/plataformas-educativas-online/#:~:text=Una%20plataforma%20educativa%20es%20un.y%20mucho%20m%C3%A1s%20que%20eso.>
<https://irenecalatayud.com/talleres-formativos/>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, tomado de: <file:///C:/Users/Metro/Downloads/Documents/GUIA Capacitaciones PIC 15.pdf>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, tomado de:
<file:///C:/Users/Metro/Downloads/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020.pdf>

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC enfocado desde el Plan nacional de formación y capacitación 2020 2030, tomado de:
<file:///C:/Users/Metro/Downloads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20formulaci%C3%B3n%20del%20Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20PIC%20-%20Abril%202021.pdf>

Concepto 178501 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública, tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=240218>

| | |
|---|--|
| PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO |
|---|--|