



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

GESTIÓN HUMANA

www.infotephvg.edu.co



INTRODUCCIÓN

La capacitación de los servidores públicos es un componente clave para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad, y el Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” no es la excepción. En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Capacitación desempeña un papel esencial, ya que es el instrumento encargado de diseñar, implementar y supervisar los programas de formación dirigidos a los servidores del INFOTEP.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026¹, bajo el lema “Colombia Potencia de Vida”, presenta a la gestión pública desafíos relacionados con temas clave como la igualdad de género, paz, justicia, el fortalecimiento de las instituciones, el respeto a los Derechos Humanos, la inclusión, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la educación como derecho, la economía productiva y la lucha contra el cambio climático. Estos temas, de gran relevancia para el país, implican que las entidades del Estado, como el INFOTEP, deben estar preparadas para ofrecer servicios de alta calidad a los ciudadanos, un objetivo que solo es posible mediante la constante capacitación y formación de los servidores públicos.

En este contexto, los servidores del INFOTEP desempeñan un papel crucial dentro de la relación Estado-ciudadano, ya que su capacidad para cumplir con las expectativas de la ciudadanía depende directamente de la formación que reciban; es por ello, que se hace necesario que estos servidores sigan fortaleciendo sus conocimientos y competencias laborales, de modo que puedan contribuir de manera efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

Conforme a los nuevos lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026, la capacitación debe enfocarse en mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello, es necesario ofrecer programas de formación no solo en aspectos de gestión pública, sino también en el fortalecimiento de competencias y la integración de nuevas tecnologías.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación 2025 del INFOTEP será fundamental para contribuir al fortalecimiento de las competencias de nuestros servidores, así como para apoyar la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano. Este plan tiene como objetivo desarrollar las capacidades, habilidades y conductas de los servidores, con el fin de mejorar la calidad del servicio que se ofrece al ciudadano y contribuir a una gestión pública más eficiente, orientada a resultados concretos y al bienestar de la sociedad.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026



MARCO NORMATIVO

- ☰ Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- ☰ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 - 2030
- ☰ Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- ☰ Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del del trabajo en casa para los servidores públicos.
- ☰ Decreto 1499 de 2017 cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- ☰ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ☰ 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.
- ☰ Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- ☰ Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ☰ 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.

Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública".

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

OBJETIVO

Objetivo General

Implementar actividades de formación y capacitación para fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores públicos del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García", con el fin de aumentar su capacidad individual y colectiva, optimizando el desempeño institucional y mejorando la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

Objetivo Específico

- Implementar los nuevos ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
- Dirigir la capacitación y formación de los servidores públicos para fortalecer su desarrollo integral, mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones, y, en consecuencia, optimizar la calidad de la prestación del servicio.
- Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores públicos, asegurando que interioricen su compromiso con los principios y valores en el ejercicio de sus labores.

DIAGNOSTICO

Para el año 2024, se programaron un total de 47 capacitaciones, las cuales se ejecutaron 46, dando cumplimiento en un 98% de lo planificado. Durante el desarrollo de estas actividades formativas, se lograron destacar resultados significativos en cuanto a la participación de los involucrados.

Para evaluar de manera precisa el nivel de participación en estas capacitaciones, se utilizó un cálculo de media ponderada, el cual ajusta los resultados teniendo en cuenta el número de participantes invitados en cada actividad.

Cálculo de la Media Ponderada

El cálculo de la media ponderada se realizó multiplicando el número de participantes invitados por el porcentaje de participación de cada capacitación. Luego, se sumaron estos valores ponderados y se dividieron entre el total de participantes invitados en todas las capacitaciones. Este método garantiza que las capacitaciones con mayor número de participantes tengan un mayor impacto en el resultado final, proporcionando una visión más representativa de la participación general.

A continuación, se presenta la tabla con los valores ponderados de algunas capacitaciones:

Tabla 1 Resultados Capacitaciones 2024

PARTICIPACIÓN FUNCIONARIOS PLAN DE CAPACITACIONES 2024					
No	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	No. PARTICIPANTES INVITADOS	No. ASISTENTES	% PARTICIPANTES	Valor Ponderado (Participantes Invitados × % Participación)
1	Trámite Para Pensionarme	9	16	177.78%	1600.00
2	Entrenador Lúdico Nivel 2 (Ludo Prevención)	4	4	100%	400.00
3	Liderazgo Inteligencia Emocional E	30	28	93.33%	2800.00
4	Taller De Emprendimiento En La Edad Adulta	20	15	75%	1500.00
5	Conversatorio De Paz	20	25	125%	2500.00

6	Conversatorio Experiencias Vividas	15	11	73.33%	1100.00
7	Comunicación Asertiva Y Relaciones Interpersonales	25	16	64%	1600.00
8	La Ciudadanía Y El Cambio Climático	30	29	96.67%	2900.00
9	Desing Thinking Para Los Negocios	50	101	202%	10100.00
10	Organización Archivística	40	70	175%	7000.00
11	Lenguaje de Señas	20	19	95%	1900.00
12	Convivencia Social y Salud Mental	15	19	126.67%	1900.00
13	Liderazgo Femenino	20	44	220%	8800.00
14	Uso de Atajos Ofimáticos	15	16	106.67%	1600.00
15	Taller Hablemos de Inclusión y Enfoque Diferencial	15	27	180%	2700.00
16	Trabajo en Equipo	15	24	160%	2400.00
17	Servicio al Cliente	15	23	153.33%	2300.00
18	Indicadores de Gestión de Calidad	15	24	160%	2400.00
19	Desigualdades Sociales y de Genero en Colombia	15	18	120%	1800.00
20	Entrenamiento en Estadística Básica con JAMOV	10	7	70%	700.00
21	II Conversatorio Caminos de Resiliencia en Salud Mental	15	13	86.67%	1300.00
22	Socialización Nueva Ley Pensional para una vejez digna en Colombia	7	28	400%	2800.00
23	Conflictos de Interés	15	24	160%	2400.00
Total		435	601	138.2%	60100.00

Fuente: Base de Datos Gestión Humana IES-INFOTEP 2024.

Cálculo de la Media Ponderada de Participación

El cálculo de la media ponderada es el siguiente: Media ponderada= 60100.00/435=138.2%

Este cálculo refleja el nivel general de participación ajustado por el número de participantes invitados a cada capacitación. En este caso, la media ponderada de

participación es del 138.2%, lo que indica que, en promedio, la participación fue muy alta, resaltando un buen nivel de compromiso por parte del personal en las actividades formativas.

Análisis de los Resultados

- **Design Thinking Para Los Negocios:** Esta capacitación superó ampliamente las expectativas con una participación de 202%, lo que indica un alto nivel de interés y una mayor asistencia de la esperada, lo que resultó positiva dentro del plan.
- **Trámite Para Pensionarme y Conversatorio De Paz:** También presentaron un porcentaje elevado de participación, con 177.78% y 125%, respectivamente, lo que muestra que estos temas fueron altamente demandados por los empleados.
- **Entrenador Lúdico Nivel 2 (Ludo Prevención):** La participación fue perfecta, con el 100% de los invitados asistiendo. Este nivel de participación refleja un fuerte interés y relevancia del tema.
- **Liderazgo E Inteligencia Emocional:** La participación fue muy alta, con un 93.33%. Este resultado indica que el tema de liderazgo e inteligencia emocional es muy relevante y motivó a la mayoría de los participantes a asistir.
- **La Ciudadanía Y El Cambio Climático:** Esta capacitación también tuvo una alta participación, con un 96.66%. El tema de cambio climático es de gran interés y relevancia, lo cual refleja el nivel de compromiso de los participantes con el tema.
- **Taller De Emprendimiento En La Edad Adulta:** Esta capacitación muestra una participación menor en comparación con las otras, con solo un 75%. Aunque sigue siendo un resultado positivo, la diferencia de un 25% de no asistencia sugiere que podría haber barreras logísticas o de interés que afectaron la participación.
- **Lenguaje de Señas:** Con 95% de participación, esta capacitación muestra una buena respuesta. La demanda por aprender el lenguaje de señas es considerable.
- **Comunicación Asertiva Y Relaciones Interpersonales y Conversatorio Experiencias Vividas:** En comparación con las demás fueron las capacitaciones con la menor participación, con un 64% y 73.33% respectivamente. Esto sugiere que estos temas podrían no haber tenido el mismo nivel de interés por parte de los participantes invitados.
- **Taller Hablemos de Inclusión y Enfoque Diferencial:** Con un 180% de participación, esta capacitación mostró un notable interés, superando las expectativas de asistencia. Esto indica que el tema de inclusión sigue siendo de gran relevancia, y muchos empleados se sintieron motivados a participar.
- **Trabajo en Equipo, Servicio al Cliente, Indicadores de Gestión de Calidad, Conflictos de Interés:** Estas capacitaciones tuvieron participaciones destacadas de 160% en promedio, mostrando un buen compromiso de los empleados con temas de trabajo colaborativo, atención al cliente y gestión de calidad.

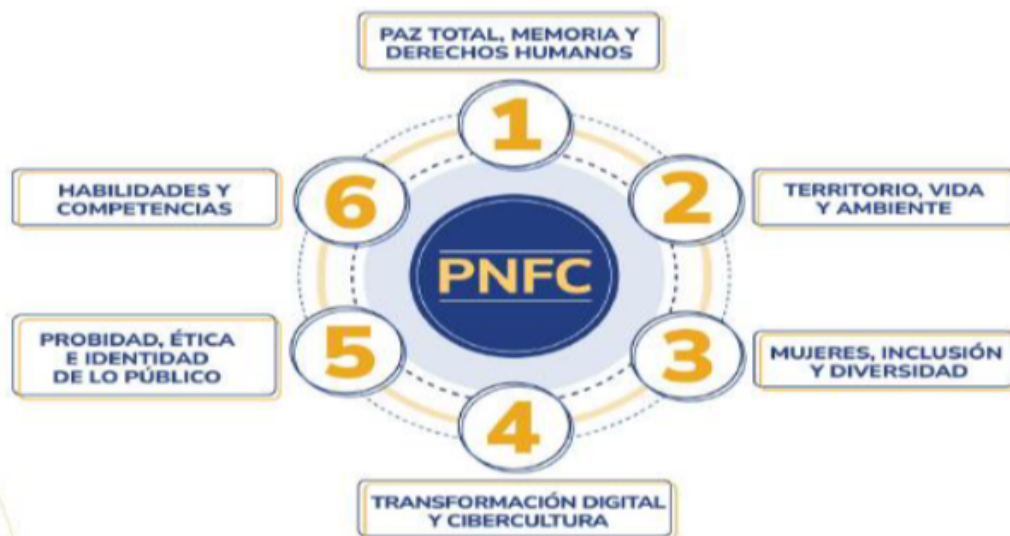
- **Liderazgo Femenino:** Esta capacitación alcanzó una participación de 220%, lo que es un indicador claro de que el tema de liderazgo femenino resonó muy fuerte entre los empleados, superando las expectativas.
- **Entrenamiento en Estadística Básica con JAMOV:** Esta capacitación presentó un 70% de participación, aunque el resultado es positivo, no despertó tanto interés en comparación con otros temas más generales.
- **Desigualdades Sociales y de Género en Colombia:** Con 120%, esta capacitación tuvo un nivel de participación positivo. El tema fue relevante para los participantes.
- **II Conversatorio Caminos de Resiliencia en Salud Mental:** Con una participación de 86.67%, esta capacitación también tuvo un nivel de participación positivo.
- **Socialización Nueva Ley Pensional para una vejez digna en Colombia:** Esta capacitación alcanzó un 400% de participación. Este porcentaje refleja un nivel de interés sobresaliente en el tema de la nueva ley pensional, lo que podría ser un indicativo de que los empleados buscan urgentemente información sobre su futuro y bienestar económico.

En general, el análisis muestra un alto nivel de participación en las capacitaciones, con un promedio ponderado de 138.2%, lo que refleja un buen compromiso del personal con su desarrollo profesional. Sin embargo, es importante reconocer las áreas de oportunidad, especialmente aquellas capacitaciones que no alcanzaron los niveles de participación esperados.

Este análisis ayudará a ajustar la estrategia de capacitación para el futuro, asegurando que los esfuerzos formativos sigan alineados con los objetivos institucionales y las necesidades del personal.

Otra de las estrategias que aportan al diagnóstico es la Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025, que permite conocer los temas en los que los servidores manifiestan sus preferencias en las temáticas que desean realizar capacitaciones para el año 2025.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje busca transformar la cultura institucional de los servidores públicos, promoviendo un enfoque político que amplíe su perspectiva y fomente la construcción de paz y la protección de los derechos humanos. Las administraciones públicas tienen un papel clave en este proceso, ya que gestionan políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia social y el bienestar de la población.

Las administraciones pueden contribuir a la paz mediante acciones y programas que prevengan la violencia, trabajando con actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones para abordar las causas de los conflictos. Entre las acciones importantes están la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la no discriminación, y la mediación de conflictos, además de fomentar el diálogo y la participación ciudadana.

Es crucial capacitar a los servidores públicos en los procesos de paz para el posconflicto, lo que incluye garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos. Además, deben abordarse las causas subyacentes del conflicto y promover la reconciliación e inclusión social, para construir una paz duradera y sostenible en la sociedad.

Temáticas Sugeridas:

Con base en el avance de la paz en la administración pública colombiana, las necesidades institucionales actuales y los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz, es fundamental fortalecer las competencias de los servidores públicos en áreas clave para avanzar hacia la Paz Total.

Tabla No.2 Eje No.1

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado.
	La paz esencia del gobierno.
	Construcción de paz.
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz.
	Desarme, desmovilización y reintegración.
	Justicia transicional.
	Reforma institucional para la paz.
	Reparación a las víctimas.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz.
	Desarme, desmovilización y reintegración.
	Protección y cuidado de las vidas.
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
	Construcción de indicadores.
	Evaluación de políticas públicas.
	Esquemas asociativos territoriales.
	Análisis de impacto normativo sobre paz.
	Tramites de paz.
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales.
	Desigualdad y exclusión social.
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia.
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos.
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación.
	Reparación.
	Cultura de paz.
Participación ciudadana.	
Diálogo ciudadano.	
Seguridad humana.	
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACION
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas.
	Resolución/mitigación de conflictos.
	Comunicación interpersonal.
	Construcción de redes.

Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023- 2030.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Busca capacitar a servidores públicos para entender los territorios como construcciones sociales que reflejan las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. Este enfoque permite ver el territorio como una categoría analítica donde se manifiestan dinámicas de poder, que pueden ser armónicas o conflictivas, a través de instituciones, personas y comunidades. El objetivo es promover un reordenamiento territorial que impulse un desarrollo económico, social y ambientalmente sostenible, apoyando el proceso de paz y justicia social del Gobierno. Para ello, se emplearán metodologías participativas que permitan comprender las representaciones históricas, culturales y económicas del territorio, centradas en la cuenca hidrográfica como unidad clave. Así, se busca un cambio en la relación entre sociedad y naturaleza, reconociendo el territorio como un elemento central en el desarrollo social y en la construcción de un futuro digitalmente consciente y colaborativo.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Temáticas Sugeridas:

Tabla No.3 Eje No.2

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistema de información geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia. La paz y los derechos humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en la clave con la paz total.
	Cambio climático.
Faltan temáticas de medio ambiente.	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y creatividad.
	Promoción de la convivencia. La paz y los derechos humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.
	Goce del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo.
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Gestión por resultados.
	Formas de interacción.
	Comunicación asertiva y no violenta
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial.
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.	
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	

Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023- 2030.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Propone fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas para implementar un enfoque de género, interseccional y diferencial en la gestión pública. Esto se enmarca en la Ley 2294 de 2023 y tiene como objetivo lograr transformaciones que contribuyan a la construcción de un nuevo contrato social y una cultura de paz, centrada en la dignidad humana y el cuidado del medio ambiente.

Para ello, se requiere que los servidores públicos adquieran habilidades para diseñar, implementar y monitorear políticas y programas efectivos que aborden las desigualdades entre hombres y mujeres, la exclusión histórica de poblaciones diversas, y promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado. Cada entidad pública debe identificar sus fortalezas y áreas de mejora para integrar estos enfoques en su cultura organizacional a través de planes de acción permanentes.

Las acciones y políticas deben ser inclusivas y abordar de manera integral las necesidades de las mujeres, las identidades diversas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las migrantes, los jóvenes, las infancias y el campesinado, entre otras. Este enfoque debe ir más allá de medidas fragmentadas, buscando un impacto real y efectivo en la sociedad.

Además, es fundamental sensibilizar al talento humano sobre los derechos humanos de las mujeres, desafiando estereotipos y prácticas patriarcales que perpetúan las desigualdades y violencias de género, con el fin de promover una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Temáticas Sugeridas:

Tabla No.4 Eje No.3

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y políticas.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
Liderazgo femenino.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
	Planificación de proyectos con perspectivas de género.
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
	Análisis con datos desagregados.
	Generar estadísticas con enfoque de género.
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para personas con discapacidad.
	Merito e inclusión y diversidad.
Dialogo social.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva.
	Pensamiento crítico y estratégico.
	Respeto por la diversidad.
	Conciencia de las desigualdades.
	Empatía.
	Creatividad.
	Apertura a los cambios.
	Resolución de conflictos.
	Resiliencia.
	Tolerancia cero a la violencia de genero.
Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

El eje "Transformación Digital y Cibercultura" busca reorganizar las estrategias y métodos de trabajo en las entidades públicas mediante la digitalización de procesos y la implementación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En este contexto, la transformación digital no solo afecta a las empresas y organizaciones, sino que también tiene un impacto profundo en la sociedad y el Estado, influenciado por la Cuarta Revolución Industrial y sus avances tecnológicos.

La capacitación de los servidores públicos debe enfocarse en la comprensión y aplicación de los principios de la Industria 4.0, adaptando estos conceptos a la administración pública. Esto es esencial porque las tendencias y modelos que emergen en la transformación de la economía global tienen un efecto directo en la gestión pública. Así, los servidores públicos deben adquirir habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas que les permitan utilizar las herramientas digitales de manera efectiva y responsable.

El objetivo es lograr que este cambio cultural y organizacional en el sector público sea impulsado por la formación en competencias digitales, transformando la manera en que el Estado produce servicios y bienes y mejora sus relaciones con la ciudadanía. Más allá de simplemente adoptar nuevas tecnologías, se busca que los servidores públicos se conviertan en verdaderos "Servidores Públicos 4.0", preparados para liderar la innovación y el progreso en un entorno digital.

Temáticas Sugeridas:

Tabla No.5 Eje No.4

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evaluación de la tecnología.
	Apropiación y uso de la tecnología.
	Solución de problemas con tecnologías.
	Tecnología y sociedad.
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales.
	Cuarta revolución industrial.
	Smart Cities.
	Gobierno digital.
	Industria 4.0 y su relación con el estado.
	Perspectiva internacional.
	Nueva normalidad.
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.
	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
	Análisis de datos para territorios.
	Seguridad digital.
	Interoperabilidad.
	Trabajo virtual.
	Teletrabajo.
	Automatización de procesos.
	Analítica de datos.
	Programación en Python y R.
	Manejo de tecnología Blockchain.
Razonamiento analítico.	
Smart cities y su relación con el estado.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico.
	Creatividad.
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.
	Manejo del tiempo.
	Pensamiento sistémico.
	Trabajo en equipo.
	Cibercultura.
	Seguridad digital y de la información.
	Ética en la IA.
	Adaptación al cambio.
Resolución de conflictos-Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.	

Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023- 2030.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

Se centra en la importancia de que los servidores públicos interioricen valores, comportamientos y actitudes éticas que reflejen su compromiso con el servicio a la sociedad. La identidad del servidor público debe estar basada en la ética de lo público, que constituye un principio fundamental en su perfil profesional y en su relación con la sociedad. Esta identidad se construye a través de la autocomprensión del servidor sobre su rol y la sociedad, y se refleja en la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos, lo que contribuye a fortalecer la confianza en el Estado.

Para ello, es esencial formar hábitos en los servidores públicos que promuevan comportamientos éticos y eficaces, orientados a la integridad, la eficiencia y la eficacia en la gestión pública.

En un contexto de creciente preocupación por la corrupción y el mal uso de los recursos públicos, la capacitación en ética y probidad es clave. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones y prepararse para manejar conflictos de interés o situaciones que pongan en duda su integridad.

Es fundamental establecer mecanismos de prevención y detección de la corrupción, promoviendo la transparencia, el acceso a la información pública y la participación ciudadana. Además, la gestión pública debe ser inclusiva, garantizando la defensa de los derechos humanos y la integración de sectores sociales históricamente marginados, como mujeres, jóvenes, pueblos étnicos, personas mayores y niños. Esto fortalecerá una cultura organizacional ética, donde los valores de probidad, inclusión y respeto por los derechos humanos sean pilares de la administración pública.

Temáticas Sugeridas:

Tabla No.6 Eje No.5

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
	Comunicación asertiva.
	Valores del servicio público, (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia).
	Programación neurolingüística asociada al entorno público.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales en la violencia.
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
	Identidad nacional y del servicio público.
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención entorno a las desigualdades locales y globales.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
	Principios de la función pública.
	Política de integridad (código de integridad – conflictos de interés).
	Participación ciudadana y rendición de cuentas.
	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental.
	Modelos de gestión y presupuestos orientado a resultados.
	Gobierno abierto.
	Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
	Integridad.
	Objetividad.
	Transparencia.
	Honradez.
Imparcialidad.	
Legalidad.	

5.6. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

El sector público tiene la responsabilidad de planificar, gestionar, ejecutar y evaluar los procesos del Estado. De acuerdo con la Constitución, la función pública debe centrarse en alcanzar resultados, lo que requiere una clara cadena de valor que abarque desde los insumos hasta los impactos, organizando eficientemente cada etapa para cumplir con los fines del Estado. Además, la gestión del talento humano en la administración pública es fundamental para alcanzar los objetivos institucionales y desarrollar las tareas asignadas.

La calidad y la eficacia de la administración pública dependen en gran parte de la planificación y fortalecimiento de las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos: su ingreso, desarrollo y retiro. En este contexto, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, convirtiéndose en un aliado estratégico para el cumplimiento de las misiones institucionales.

Este eje permite desarrollar competencias laborales que complementen los avances alcanzados hasta el momento, integrando elementos clave como la creación de perfiles de empleo, cuadros funcionales y un diccionario o catálogo de competencias. Así, la gestión estratégica del talento humano se convierte en un valor diferencial, contribuyendo al fortalecimiento del valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas:

Tabla No.7 Eje No.6

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico.
	Pensamiento crítico.
	Comunicación digital.
	Liderazgo e entornos digitales.
	Creatividad e innovación.
	Gestión documental.
	Control interno definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondiente.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados.
	Comunicación afectiva y asertiva.
	Liderazgo efectivo.
	Gestión del desarrollo de las personas.
	Resolución de conflictos.
	Gestión de procedimientos.
	Gestión del talento humano por competencias.
	Guía referencial iberoamericana de competencias.
	Plan nacional de competencias laborales en el sector público.
Catálogo de competencias funcionales.	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia Tolerancia
	Inteligencia emocional
Comunicación liderazgo trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.	

Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023- 2030

Diagnóstico de Necesidades.

Para identificar las necesidades del PIC 2025, se aplicó una Encuesta de Detección de Necesidades a los líderes de área de las dependencias de Gestión de Bienes, Coordinación de Sedes, Decanatura de Ingeniería, Gestión Financiera, Infraestructura Tecnológica, Investigación, Planeación, Secretaría General, Vicerrectoría Administrativa y Control Interno. A través de la participación colectiva, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes.

Con base en los resultados obtenidos de la Encuesta de Necesidades de Capacitación (062-FO-GT-V03), la cual abarca todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, se obtuvo una votación de los servidores públicos respecto a las siguientes temáticas:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Construcción de paz.	3	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos.	6	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	7
Reparación a las víctimas.	1	Promoción y protección de los derechos humanos.	1	Resolución/mitigación de conflictos.	4
Derechos Humanos	5	Lenguaje concordante y no discriminación.	4	Comunicación interpersonal.	3
		Participación ciudadana.	3		

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía.	7	Mejoramiento de la comunicación.	6	Lenguaje claro y comprensible.	4
Crecimiento económico y productividad.	8	Ruptura de fronteras geográficas.	1	Servicio al ciudadano.	3
		Cambio climático.	5	Flexibilidad y adaptación al cambio.	5
				Comunicación asertiva y no violenta	1

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	6	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.	5	Respeto por la diversidad.	1
Violencias basadas en género.	2	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	6	Empatía.	3
Liderazgo femenino.	5	Merito e inclusión y diversidad.	1	Resiliencia.	4
				Tolerancia cero a la violencia de genero.	3

EJE TEMÁTICO NO. 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Big data	4	Automatización de procesos	5	Cibercultura	3
Gobierno Digital	5	Seguridad Digital	5	Ética en la IA	6
Desarrollo de competencias digitales	7	Analítica de datos	5	Comunicación y lenguaje tecnológico	5

EJE TEMÁTICO NO. 5: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Comunicación asertiva	5	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	6	Política de Integridad (código de integridad-conflicto de interés)	4
Valores del servicio público	5	Identidad nacional y del servicio público	3	Participación ciudadana y rendición de cuentas	4
Programación neurolingüística asociada al entorno público	2	Ver las injusticias que enfrentan otros	2	Transparencia	5

EJE TEMÁTICO NO. 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Creatividad e innovación	7	Comunicación efectiva y asertiva	1	Trabajo en equipo	3
Pensamiento crítico	5	Liderazgo efectivo	7	Inteligencia emocional	4
Gestión documental	3	Analítica de datos	9	Orientación a resultados	6

CUARTA SECCIÓN:					
<i>Esta sección solo la debe diligenciar el funcionario de nivel directivo. Por favor indique las temáticas que contribuyen a la mejora de la gestión institucional, al desarrollo de competencias gerenciales y el perfeccionamiento de sus habilidades.</i>					
Innovación y gestión del conocimiento		2		Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.	1
Liderazgo y modelos de toma de decisiones.		1		Gestión de Recursos: Hacienda pública y finanzas, gestión de bienes, contabilidad.	3
Modelo Integrado de Planeación-MIPG		2			
Negociación colectiva y resolución de conflictos		2		Contratación pública	1
				Habilidades Gerenciales y Directivas	3

Adicionalmente, en los resultados se identificaron temáticas en las que los servidores públicos desean capacitarse, diferentes a las seleccionadas en conocimientos específicos de su dependencia, cargo y gestión administrativa.

Acreditación Nacional e Internacional de Programas de Ingeniería y el Acuerdo Washington
Gestión de Recursos (Elaboración de Presupuestos y Administración de estos)
Tecnologías Emergentes para la formación en Ingeniería
Relaciones Públicas y Networking
* Cloud computing
* Blockchain
* Internet de las cosas (IoT)
* Automatización y DevOps en redes
Gestión de riesgos y desastres; inclusión educativa; evaluación de impacto de políticas publicados; indicadores de desempeño para evaluar políticas públicas.
Derecho Disciplinario, Contratación Estatal, Derecho Laboral Administrativo
Evaluación y seguimiento a programas, salud mental
Auditoría basada en Riesgos. Fortalecimiento en MECI y MIPG. Diseño y medición de indicadores

En cumplimiento de la Circular Conjunta No. 100-003-2024, de fecha 28 de noviembre, emitida por la Dirección de la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la IES INFOTEP incluirá en su Plan Institucional de Capacitación (PIC) la creación de espacios de reflexión, conciencia y sensibilización dirigidos a nuestros servidores públicos. De esta manera, contribuirán, desde su ejercicio profesional, a la construcción de una paz total, tan anhelada por todos.

TIPOS DE CAPACITACIONES

Según el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, es importante destacar que el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 4°, define la capacitación como un conjunto de procesos organizados que abarcan tanto la educación no formal como la informal, en concordancia con lo establecido en la Ley General de Educación. Es importante señalar que, dentro de este marco, la educación formal no se incluye dentro de los procesos de capacitación previstos en dicho decreto. Este aspecto tiene relevancia, especialmente en el contexto de la asignación de recursos destinados al diseño del plan de capacitación.

El objetivo principal de la capacitación, según lo establece el Plan Nacional de Formación, es cerrar las brechas de conocimiento y cualificar a los servidores públicos para el adecuado desempeño de sus funciones, las cuales están detalladas en los manuales de funciones y competencias laborales. Estos manuales incluyen los requisitos educativos mínimos, las competencias esenciales y los conocimientos básicos necesarios para desempeñar cada cargo.

El proceso de capacitación parte de la formación o titulación universitaria requerida como base para ocupar un cargo, asumiendo que la persona que ocupa dicho puesto es competente para realizar las funciones asignadas. Sin embargo, se reconoce la necesidad de un proceso continuo de capacitación, que permita actualizar y mejorar las habilidades del funcionario, asegurando de esta forma una correcta prestación de servicios a la ciudadanía.

Respecto a la modalidad de capacitación, esta se basa en la educación informal, definida en la Ley 115 de 1994 como el conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, a través de diferentes medios como personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales. Este enfoque implica diversas consideraciones al momento de diseñar el plan de capacitación:

- 1. Integración de medios y tecnologías:** Dado que el conocimiento se adquiere a través de múltiples canales, se debe considerar el apoyo de áreas como comunicación institucional, tecnologías de la información y comunicación (TIC), y gestión documental en la planificación de estrategias de capacitación.
- 2. Capacitación orientada al puesto de trabajo:** Los programas deben ser dinámicos y dirigidos a las necesidades específicas de cada puesto. Esto implica que la experiencia laboral debe facilitar el desarrollo de habilidades, destrezas y comportamientos alineados con la cultura organizacional. Además, se deben incorporar métodos de capacitación interactivos para complementar la formación tradicional.

En este sentido, el **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**, tiene como objetivo proporcionar la preparación práctica para el ejercicio de las funciones del cargo, permitiendo que los servidores asimilen las tareas de manera inmediata. Este tipo de entrenamiento, que no debe superar las 160 horas, está orientado a cubrir necesidades de aprendizaje específicas del puesto y se puede ofrecer a todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Entre los temas que se abordan en este entrenamiento se encuentran:

- Orientación en actividades y funciones del cargo.
- Presentación del Manual de Funciones.
- Información sobre el uso del correo electrónico institucional y otras plataformas.
- Responsabilidad en el manejo de la información.

3. Ajuste a la cultura organizacional: El Plan de capacitación debe considerar las tradiciones, valores y principios de la organización, respetando las reglas formales y culturales dentro de la Institución.

4. Consideración de contextos territoriales: A nivel territorial, es necesario tener en cuenta las costumbres y tradiciones locales para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la dinámica del trabajo, adaptando los procesos de capacitación a las realidades del territorio.

En el Plan Institucional de Capacitación 2025, se incluye el **Programa de Inducción**, cuyo propósito es integrar al servidor en la cultura organizacional, familiarizarlo con el servicio público y crear un sentido de pertenencia hacia la entidad. La inducción puede ser virtual o presencial e incluye temas como:
Estructura del contenido:

1. Introducción Institucional

- Bienvenida
- Presentación de la misión, visión y valores institucionales
- Plan de desarrollo.
- Estructura organizacional y mapa de procesos
- Sistema Integrado de Gestión: Política de calidad, Objetivos de calidad
- Recorrido presencial por las instalaciones.

2. Contexto Normativo y Ética Pública

- Marco legal de la función pública en Colombia.
- Políticas internas y reglamentos aplicables al INFOTEP.
- Manual de funciones
- Código de integridad
- Plan de Bienestar e Incentivo
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Evaluación del desempeño
- Nomina, régimen salarial y prestacional
- Proceso de Docencia
- Divulgación de Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral

3. Procesos Administrativos y Tecnológicos

- Procedimientos internos en áreas como matrícula, docencia y soporte administrativo.
- Uso de herramientas tecnológicas institucionales.
- Situaciones Administrativas (Permisos, Vacaciones, Servicio Activo, Licencias, Comisión, Encargos, Descanso compensado, Certificaciones laborales).
- Protocolos de atención a usuarios.
- Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias.
- Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

Además, el Plan Institucional de Capacitación contempla la reinducción que consiste reforzar la integración del servidor a la cultura organizacional, especialmente cuando se han producido cambios relevantes en la estructura o en los objetivos de la institución. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades

y de las que regulan la moral administrativa.

Este proceso es esencial para que los funcionarios mantengan una comprensión actualizada de las expectativas y regulaciones organizacionales, promoviendo así una gestión pública más eficiente y alineada con los valores institucionales, de tal manera se incluye temas como:

Estructura del contenido:

1. Actualización Institucional

- Revisión de cambios en normativas, políticas o procesos internos.
- Presentación de nuevos objetivos estratégicos.
- Recordatorio sobre la ética y el compromiso público.
- Socialización sobre transformaciones en la estructura o funciones de la Institución y de sus puestos de trabajo.
- Reorientar la misión institucional y los valores que se promueve.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados hacia la institución.

Para garantizar el cumplimiento eficaz del Plan Institucional de Capacitación, las actividades se ejecutarán bajo las siguientes modalidades:

- **Capacitación Interna:** Son los programas de formación organizados y coordinados internamente por la institución, en los que los instructores pueden ser tanto personal propio de la institución como profesionales externos contratados para impartir la capacitación.
- **Capacitación Externa:** Se refiere a aquellos programas formativos ofrecidos fuera de la institución, bajo la convocatoria de otras organizaciones o entidades. Diseñados de acuerdo con las necesidades específicas de la institución y se ejecutan conforme a los procedimientos establecidos en el manual de contratación. Además, se priorizarán las entidades que brinden capacitaciones gratuitas o de acceso a la educación formal, preferentemente a través de universidades u otras instituciones de educación superior reconocidas por su idoneidad.
- **Inscripción en oferta pública:** Este proceso tiene lugar cuando la institución decide inscribir a sus empleados en programas educativos ofertados por diversas entidades externas, alineándose con los contenidos y objetivos establecidos por dichas entidades para la formación.

BENEFICIARIOS.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo señalado en relación con la profesionalización del servidor público, se establece que los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación. Esta normativa promueve la igualdad de oportunidades para todos los empleados del sector público, garantizando que podrán acceder, en igualdad de condiciones, a las actividades programadas.

Este enfoque inclusivo busca no solo mejorar las competencias y habilidades de los servidores, sino también fomentar una cultura organizacional sólida, orientada a la excelencia en la gestión pública. De esta manera, se facilita el desarrollo de capacidades que permitan a los servidores públicos desempeñar sus funciones con un alto nivel de calidad, eficiencia y compromiso, contribuyendo a la mejora de los servicios prestados a la ciudadanía.

Obligaciones de los beneficiarios

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones, que buscan asegurar la efectividad de los procesos de formación y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales:

- **Participar en la identificación de las necesidades de capacitación:** Los funcionarios de las dependencias colaborarán activamente en la detección de necesidades, las cuales servirán como insumo para el diseño de acciones formativas que respondan a los requerimientos específicos de su entorno laboral.
- **Participar en las actividades de capacitación:** Los funcionarios seleccionados deberán asistir a las actividades de capacitación programadas, con el fin de aprovechar los recursos formativos disponibles y cumplir con los compromisos establecidos por la institución.
- **Asistir a los programas de inducción o reinducción:** Los funcionarios, según el caso, deben asistir a los programas de inducción o reinducción impartidos por la institución. Estos programas son fundamentales para integrar al servidor en la cultura organizacional y asegurar que esté alineado con los valores, objetivos y procedimientos institucionales.
- **Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos:** Los funcionarios que participen en las actividades de capacitación deben aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos directamente en la prestación del servicio. Esto no solo redundará en un beneficio para su desempeño individual, sino también en la mejora de la calidad del servicio público ofrecido a la ciudadanía.

- **Brindar servicio como agente capacitador:** Los funcionarios deberán compartir los conocimientos adquiridos con otros compañeros o colaboradores, contribuyendo a la formación y profesionalización del equipo de trabajo en su conjunto.
- **Acuerdo de Educación Formal y Responsabilidad del Beneficiario:** En materia de educación formal, suscribir con la Institución un convenio que garantice el cumplimiento de las obligaciones contraídas por parte del beneficiario.
- **Participar activamente en la evaluación del plan de capacitación:** Los funcionarios deben realizar la evaluación de las actividades específicas a las cuales asistan. Esto garantiza que los procesos formativos sean constantemente mejorados y ajustados a las necesidades de la institución y de los servidores públicos.

Obligaciones de la Institución.

- **Aseguramiento de Recursos financieros:** La Institución se compromete a destinar los recursos necesarios para financiar el Plan Institucional de Capacitación, a ser ejecutado por el área de Gestión Humana de la I.E.S. INFOTEP H.V.G.
- **Promoción y fomento de la participación:** La IES INFOTEP HVG se encargará de divulgar, promover y fomentar la participación de todos los empleados en las actividades y eventos que se incluyan dentro del Plan de Capacitación.
- **Recursos físicos y tecnológicos:** Se garantizará la disponibilidad del tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para llevar a cabo los proyectos de capacitación de manera efectiva.
- **Garantía en educación formal:** En relación con la educación formal, la institución asegurará el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el beneficiario mediante la firma de un convenio formal.

TEMAS DE CAPACITACIÓN.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico realizado por el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación se proponen las siguientes temáticas para la vigencia 2025.

Tabla 2 Capacitaciones sugeridas vigencia 2025.

No	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA /DIMENSIÓN	TEMÁTICA
1	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Derechos humanos
2		SABER HACER	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos.
3		SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.	SABERES	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía.
5		SABER HACER	Mejoramiento de la comunicación.
6		SABER SER	Flexibilidad y adaptación al cambio.
7	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.	SABERES	Liderazgo femenino.
8		SABER HACER	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
9		SABER SER	Resiliencia.
10	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Desarrollo de competencias digitales
11		SABER HACER	Automatización de procesos
12		SABER SER	Ética en la IA
13	EJE 5: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SABERES	Valores del servicio público
14		SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
15		SABER SER	Transparencia
16	Integridad del servidor público.		
17	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Derecho Disciplinario
18			Creatividad e innovación
19			Gestión documental
20			Derecho Laboral Administrativo
21			Contratación Estatal
22			SABER HACER
23	Análítica de datos		
24	Auditoría basada en Riesgos		
25	Modelo Integrado de Planeación-MIPG		
26	Gestión de Recursos (Elaboración de Presupuestos y Administración)		
27	SABER SER	Orientación a resultados	

La IES INFOTEP, en cumplimiento con la Circular Conjunta No. 100-003-2024, emitida el 28 de noviembre por la Dirección de la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz y el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha incorporado en su Plan Institucional de Capacitación (PIC) la creación de espacios de reflexión, conciencia y sensibilización dirigidos a nuestros servidores públicos. Estas acciones se enmarcan en el Eje No. 1, titulado “La Paz Total, la Memoria y los Derechos Humanos”. En este contexto, se destacan actividades enfocadas en la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión, la no discriminación y la protección de los derechos humanos.

Asimismo, se impulsará la mediación y resolución pacífica de conflictos, el fomento del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de paz y la seguridad humana, con el objetivo de fortalecer el compromiso institucional hacia una sociedad más justa y pacífica.

CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" para la vigencia 2025, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas y se desarrollará teniendo en cuenta el cronograma de actividades anexo al presente Plan.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Capacitación tiene como propósito determinar si los objetivos y contenidos de los programas de aprendizaje responden a la misión y necesidades institucionales. Para ello, se formularán indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto, los cuales permitirán medir la participación, la ejecución y la efectividad de las capacitaciones. Estos indicadores se expresan a través de cifras, lo que permite tomar decisiones, para asegurar el logro de los objetivos cuando estos no hayan sido cumplidos.

Gestión Humana será responsable de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Capacitación. Para ello, se utilizarán los formatos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.

Medición de Indicadores

Indicador de cobertura de capacitación Se define como el porcentaje de empleados que han recibido formación dentro del marco del Plan de Capacitación, en comparación con el número total de personas invitadas a participar. La medición de este indicador asegura que el proceso de capacitación sea inclusivo, cubriendo adecuadamente a toda la fuerza laboral y contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Además, permite identificar áreas de oportunidad en las que la cobertura de la capacitación pueda mejorarse, garantizando la equidad en el acceso al desarrollo profesional dentro de la institución.

Fórmula:

$$\text{Cobertura de Capacitación} = \frac{(\text{Número de empleados capacitados})}{\text{Número de Participantes Invitados}} \times 100$$

Indicador de cumplimiento del cronograma de capacitaciones Este indicador mide el porcentaje de cumplimiento del cronograma de capacitaciones. Su objetivo es garantizar que el Plan de Capacitación se ejecute conforme a lo estipulado, evaluando la capacidad de la institución para cumplir con lo planificado. Además, permite identificar y realizar ajustes si se presentan desviaciones del cronograma, asegurando que todos los empleados reciban la formación prevista.

Fórmula:

Cumplimiento del cronograma de capacitaciones=

$$\frac{(\text{Número de Capacitaciones Realizadas})}{\text{Número Capacitaciones Planeadas}} \times 100$$

Indicador Impacto de la Capacitación mide la efectividad de las acciones formativas en relación con el desempeño de los empleados en sus funciones y su contribución al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este indicador evalúa el grado en que las competencias adquiridas durante las capacitaciones se reflejan en la mejora del rendimiento laboral y en la consecución de metas específicas del área o institución. El valor de este indicador (en este caso, un promedio mínimo de 3.4) sirve como estándar para determinar si las capacitaciones han tenido un efecto positivo en la mejora del desempeño y si han contribuido al logro de los objetivos estratégicos del área y de la institución.

Fórmula:

El impacto se mide a través de las evaluaciones del desempeño de los empleados. La calificación promedio mínima esperada es 3.4, que refleja un nivel satisfactorio de aplicación de los conocimientos adquiridos.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN: 3.4

Por otro lado, como parte del seguimiento semestralmente se presentarán los reportes respectivos como el seguimiento al plan de acción, cronograma de capacitaciones y la presentación de informes del cumplimiento al Plan de Capacitación.

BIBLIOGRAFÍA.

Constitución política de Colombia [Const.] (1991). En: Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CONSTITUCION_POLITICA_1991]

Congreso de la República de Colombia. Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En: Ley 2294 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). *Plan Nacional de Formación 2023-2030*. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva>



**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN
2025**

GESTIÓN HUMANA

