



PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

www.unicaribe.edu.co



@unicaribe-iuc

Institución Universitaria del Caribe

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento de la gestión pública en Colombia exige no solo procesos de modernización institucional, sino también la adopción de ciclos permanentes de mejora continua que permitan a las entidades adaptarse a las dinámicas sociales, tecnológicas y administrativas del país. En este proceso, el talento humano se reconoce como el eje fundamental para materializar los objetivos estatales, pues es a través de los servidores públicos que se garantizan la prestación de bienes y servicios, la ejecución de políticas públicas y el cumplimiento de las misiones institucionales.

Bajo este entendido, las entidades del Estado han consolidado la gestión estratégica del talento humano como un componente central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientado a fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y conocimientos de quienes integran el servicio público. Dicho enfoque se sustenta en la normativa vigente, especialmente en la Ley 909 de 2004¹, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1499 de 2017 y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. De igual manera, se articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, que establece los principios, enfoques y ejes temáticos para orientar el aprendizaje y el desarrollo en el sector público.

Además de estas disposiciones generales, el Estatuto profesoral de la Institución Universitaria del Caribe en el capítulo X, artículo 53 define, “La capacitación consiste en la participación de los profesores en planes de acción que persiguen mejorar el nivel profesoral de manera integral. La capacitación incluye la realización de estudios de programas posgraduales, la participación en actividades académicas de educación no formal tales como: congresos, seminarios, cursos, pasantías, entrenamientos”.

La capacitación se consolida como un pilar estratégico para el fortalecimiento institucional, al promover el desarrollo de competencias laborales, el liderazgo, la innovación, la



¹Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se dictan normas sobre carrera administrativa y de empleo público. Bogotá; 2004.

transformación digital, el comportamiento ético, la inclusión, la diversidad y la identidad de lo público. A partir de metodologías participativas, diagnósticos de necesidades, encuestas de percepción y análisis de los procesos misionales y estratégicos, cada entidad diseña su Plan Institucional de Capacitación, garantizando que responda a las realidades organizacionales y contribuya al logro de resultados concretos.

En este marco, el Plan Institucional de Capacitación 2026 se configura como una herramienta que permitirá orientar la formación de nuestros servidores hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, la creación de valor público y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Su propósito es potenciar tanto el "ser", promoviendo valores y principios éticos, como el "hacer", impulsando competencias que mejoren el desempeño individual y colectivo.

De manera complementaria, permitirá perfilar los comportamientos deseados en el servidor público, considerando referentes como vocación de servicio, normativa sobre conducta moral y ética, defensa y cuidado del patrimonio público, clima laboral, gestión de la información y la seguridad digital, prevención de la corrupción, código de integridad, manejo de conflictos de interés, cultura organizacional y cambio cultural. Estas competencias comportamentales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 del 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015.

Asimismo, se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026², las políticas de empleo público y las prioridades estratégicas relacionadas con la innovación, la construcción de paz, los derechos humanos, la sostenibilidad, el desarrollo territorial y la transformación digital.

De esta manera, el PIC 2026 constituye un instrumento que no solo impulsa el crecimiento profesional de nuestros servidores públicos, sino que también contribuye a que la Institución avancen hacia niveles superiores de eficiencia, transparencia y efectividad, fortaleciendo la confianza ciudadana y generando impactos positivos en la gestión pública.

²La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC se sustenta en las siguientes normativas:

- La Constitución Política de 1991 reconoce la capacitación como un derecho laboral en su artículo 53, estableciendo principios fundamentales como: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos previstos en la normativa laboral; posibilidad de conciliación sobre derechos discutibles; prevalencia de la realidad sobre las formalidades; garantía de seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario; así como protección especial para la mujer, la maternidad y los trabajadores menores de edad.
- La Ley 115 de 1994 establece que la educación informal comprende todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido a partir de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otras fuentes no estructuradas. En el marco de la capacitación, esta modalidad se complementa con la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que busca fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos de manera organizada y alineada con las necesidades institucionales.
- La 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 sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
- El Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 establece la creación del Sistema Nacional de Capacitación y del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo el marco institucional para la política de formación y capacitación en el sector público. En su Título I, Capítulo I, artículo 3, literal C, se indica que los Planes Institucionales de Capacitación deben ajustarse a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, y que cada entidad deberá formular su plan con una periodicidad mínima anual, con el fin de organizar y coordinar la capacitación internamente.

Además, el Decreto Ley 1567 define cinco componentes fundamentales para la implementación del Sistema Nacional de Capacitación:

1. Reglas jurídicas y técnicas, relacionadas con la definición y alcance del sistema.
2. Actores institucionales, responsables de guiar, coordinar, regular y ejecutar las actividades de formación y capacitación.
3. Lineamientos de política, representados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y en los instrumentos de aplicación, como los planes institucionales de capacitación.
4. Recursos disponibles, tanto materiales como humanos, asignados para implementar los planes en cada entidad.
5. Principios, objetivos y definiciones conceptuales, que orientan la formación y capacitación en el sector público.

Este marco garantiza que la capacitación en las entidades públicas sea planificada, coherente con las políticas nacionales y orientada al fortalecimiento de las competencias y capacidades del talento humano.

- 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.
- La Ley 909 de 2004 estableció 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 promueva el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Ley 1064 de Julio 26 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.
- La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3 sobre la profesionalización del servicio público, establece que todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, tienen derecho a acceder a los programas de capacitación y bienestar que ofrezca la entidad, siempre que respondan a las necesidades detectadas y al presupuesto asignado. En caso de que los recursos sean insuficientes, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Esta disposición amplía los principios de capacitación establecidos inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, reforzando la igualdad de acceso y la atención a las necesidades institucionales.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

3. OBJETIVOS

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la institución Universitaria del Caribe, a través de la gestión de capacitaciones internas y externas que se ajusten a las metas y objetivos estratégicos, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas que permitan el mejoramiento de los procesos, los servicios y el crecimiento personal de las y los servidores públicos, contribuyendo a la consolidación de los resultados institucionales.

Objetivo Específico

- Identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos mediante el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de encuestas de detección de necesidades, para orientar la planeación del plan de capacitación, considerando procesos institucionales y brechas de competencias.
- Diseñar y planificar actividades de capacitación internas y externas que respondan a las necesidades detectadas y se articulen con las metas y objetivos estratégicos institucionales.
- Fomentar la participación de los servidores públicos en los procesos de capacitación y formación garantizando el acceso a oportunidades de desarrollo institucional.
- Evaluar los resultados y efectos de las capacitaciones desarrolladas mediante mecanismos de seguimiento y retroalimentación, que permitan identificar avances, logros, oportunidades de mejora y medir la eficacia y efectividad de las capacitaciones.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Institución Universitaria del Caribe es un proceso integral y continuo que abarca desde la identificación de necesidades de capacitación en cada dependencia hasta la medición de la eficacia, eficiencia y efectividad de las actividades formativas.

A través del PIC 2026 se diseñan actividades específicas alineadas con las metas de la Institución, se fortalecen las competencias y capacidades de los servidores públicos, se garantiza el acceso a la formación y se contribuye al logro de los objetivos estratégicos institucionales. La evaluación de las actividades proporciona información clave para la mejora continua, optimizando las estrategias de capacitación y fortaleciendo el talento humano para una gestión institucional más eficiente.

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores Públicos de la Institución, de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

5. MARCO CONCEPTUAL

Sistema Nacional de Capacitación: El Sistema Nacional de Capacitación, creado por el Decreto Ley 1567 de 1998, se concibe como un conjunto articulado de políticas, normas, programas y recursos orientados a fortalecer la capacidad de aprendizaje y acción de las entidades públicas y sus servidores. Su propósito es contribuir al mejoramiento de la gestión estatal mediante una formación organizada, coordinada y coherente con los criterios de eficiencia y eficacia en la administración pública.

Concepto de Capacitación: La capacitación en el sector público comprende procesos formativos estructurados que integran tanto la educación no formal como la informal. Estos procesos buscan ampliar y fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los servidores, con el fin de mejorar su desempeño, aportar al cumplimiento de la misión institucional y estimular el desarrollo personal y profesional. Este concepto también incluye la formación orientada a promover la ética del servicio público y los principios que guían la función administrativa, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Principios Rectores de la Capacitación: Conforme a las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, la gestión de la capacitación se orienta por los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se integra a la planeación institucional y orienta sus acciones para apoyar el logro de los objetivos estratégicos.

Integralidad: La formación debe promover el desarrollo del servidor público en dimensiones cognitivas, actitudinales y prácticas, articulando el aprendizaje individual con el colectivo.

Objetividad: Los planes de capacitación deben basarse en diagnósticos que identifiquen necesidades reales.

Participación: Los servidores públicos intervienen en todas las etapas del proceso de capacitación: identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación.

Prevalencia del interés institucional: Las acciones formativas responden prioritariamente a los requerimientos de la entidad y a su misión.

Integración con la carrera administrativa: La capacitación constituye un insumo valorable dentro de los procesos de selección y desarrollo en la carrera administrativa.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores, sin importar su tipo de vinculación, pueden acceder a la oferta de capacitación y bienestar institucional, siempre que exista disponibilidad presupuestal. En caso de limitaciones, se prioriza a quienes cuentan con derechos de carrera administrativa (Ley 1960 de 2019).

Economía: Se busca el uso eficiente de los recursos, fomentando la cooperación interinstitucional y la optimización de la inversión en formación.

Énfasis en la práctica: Las metodologías deben orientarse a la aplicación práctica, al análisis de casos y a la solución de problemas propios de la gestión pública.

Continuidad: Se promueven procesos formativos sostenidos en el tiempo, especialmente aquellos destinados a fortalecer la ética del servicio y generar cambios culturales.

Programas de Inducción y Reinducción: Los planes institucionales deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, destinados a facilitar la integración del servidor público a la entidad, fortalecer su comprensión de la cultura organizacional y brindarle herramientas para un desempeño eficiente. Estos procesos deben promover el aprendizaje activo, el desarrollo de habilidades gerenciales y la apropiación de los principios del servicio público, según lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998.

Planes de Capacitación: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación deben fundamentarse en estudios técnicos que identifiquen necesidades formativas relacionadas con las funciones, procesos y competencias requeridas en cada área. Esta información orienta la formulación de los planes anuales y el desarrollo de competencias institucionales y laborales. Competencias Laborales: Según el Decreto 815 de 2018, las competencias laborales son la capacidad demostrada del servidor público para desempeñar funciones de manera adecuada en distintos contextos, cumpliendo criterios de calidad y resultados esperados. Estas competencias integran conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes necesarias para un desempeño efectivo.

6. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN DE CAPACITACIÓN

Según lo contemplado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 las temáticas priorizadas se han organizado en ejes, buscando agregar valor a la formación y un desarrollo integral de los empleados públicos para la orientación del ejercicio de sus funciones³.



Fuente. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Los ejes definidos son los siguientes:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Este eje busca promover una transformación cultural y organizacional en los servidores públicos, fortaleciendo su comprensión del papel que desempeñan en la construcción de paz y en la garantía de los derechos humanos. A través de procesos formativos, se pretende ampliar su visión ética, histórica y social, de manera que puedan impulsar políticas públicas y acciones institucionales que contribuyan a la convivencia, la reconciliación y la protección de las poblaciones. La capacitación en este eje reconoce que la administración pública es un actor clave en la consolidación de escenarios de paz y bienestar colectivo.

³Plan Nacional de formación y capacitación 2023- 2030.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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
 <p>SABER HACER</p>	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
 <p>SABER SER</p>	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. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente: Este eje orienta la formación hacia la comprensión del territorio como un espacio vivo, dinámico y construido socialmente, en el que confluyen relaciones culturales, ambientales, políticas y económicas. Su propósito es fortalecer en las y los servidores públicos la capacidad de analizar los territorios como escenarios de interacción entre comunidades y naturaleza, y como expresiones de diversas formas de poder y organización social. Con ello, se busca promover intervenciones institucionales sensibles al contexto, sustentables y respetuosas de las realidades locales.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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.	
 <p>SABER HACER</p>	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.
 <p>SABER SER</p>	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. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad: El eje se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades institucionales para integrar los enfoques de género, inclusión y diversidad en la gestión pública. La formación en estos temas contribuye a consolidar una administración más justa, equitativa y sensible a las diferencias sociales, en línea con las orientaciones de la Ley 2294 de 2023. Su propósito es apoyar la transformación cultural del Estado hacia modelos de gestión que

promuevan la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la participación efectiva de grupos históricamente excluidos.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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
 <p>SABER HACER</p>	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
 <p>SABER SER</p>	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.	

Fuente. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura: Este eje prepara a los servidores públicos para comprender y aplicar los principios, herramientas y tendencias asociadas a la transformación digital y a la industria 4.0. Busca desarrollar competencias tecnológicas, cognitivas y éticas que permitan enfrentar los retos de un entorno digitalizado y orientar la gestión pública hacia procesos más modernos, eficientes e innovadores. La formación relacionada con este eje pretende impulsar un cambio cultural que fortalezca el uso responsable de

promuevas la dignidad de sumarse a la prestación de servicios y la participación efectiva de grupos históricamente excluidos digitales.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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
 <p>SABER HACER</p>	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
 <p>SABER SER</p>	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. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: Este eje promueve la formación en valores éticos, transparencia y responsabilidad pública. Su objetivo es fortalecer

la integridad institucional y la confianza ciudadana, reconociendo la importancia de garantizar la participación y el respeto de los derechos de grupos y poblaciones diversas. La capacitación busca consolidar prácticas administrativas transparentes, responsables y centradas en el interés público, que contribuyan a una gestión estatal más justa y confiable.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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
 <p>SABER HACER</p>	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
 <p>SABER SER</p>	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.	

Fuente. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

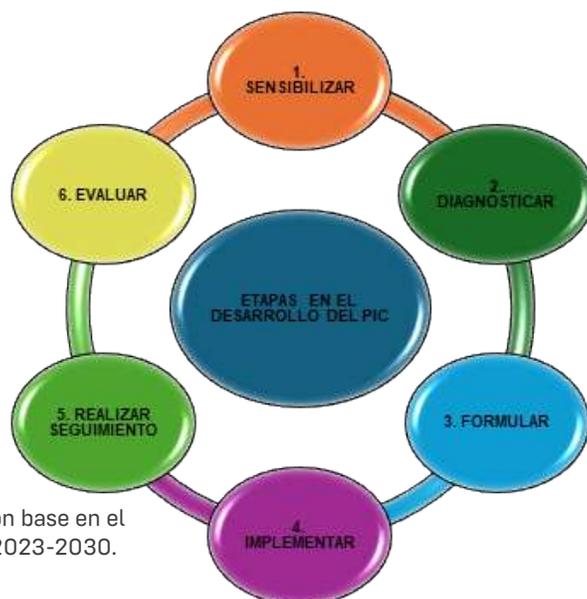
Eje 6. Habilidades y Competencias: Este eje está dirigido al desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales clave para la gestión estratégica del talento humano. Incluye la formación relacionada con empleos tipo, cuadros funcionales, perfiles de competencias y capacidades transversales necesarias para mejorar los resultados institucionales. Su propósito es consolidar un talento humano capaz de responder a las demandas actuales del servicio público y de aportar al incremento del valor público desde su rol.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
 <p>SABERES</p>	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
 <p>SABER HACER</p>	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
 <p>SABER SER</p>	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. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

7.7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

La formulación de PIC requiere el desarrollo de las siguientes etapas:



Fuente. Elaboración Propia con base en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

- Sensibilizar: Consiste en Implementar estrategias de sensibilización que promuevan la comprensión y el compromiso de los servidores públicos frente a la importancia de la capacitación como herramienta para el fortalecimiento institucional.
- Diagnosticar: Consiste en analizar y valorar una situación o problemática a partir de información previamente recolectada, con el fin de identificar las necesidades reales de capacitación. Para ello, se deben aplicar técnicas e instrumentos de recolección de datos que permitan obtener información de manera rápida y confiable, facilitando la toma de decisiones para la planificación efectiva del Plan Institucional de capacitaciones.
- Formular: Consiste en diseñar un plan de acción que dé respuesta a las necesidades de capacitación identificadas en el diagnostico. Este plan debe definir objetivos, estrategias, actividades, recursos y cronograma, asegurando su articulación con los objetivos estratégicos institucionales.
- Implementar: implica la ejecución de las estrategias y actividades propuestas en la fase de formulación, garantizando su desarrollo conforme al cronograma establecido. Esta etapa incluye la asignación de recursos, la coordinación de acciones para la correcta ejecución. Además, contempla el seguimiento permanente para verificar el avance y realizar ajustes oportunos, priorizando los temas según su impacto en los objetivos institucionales.
- Realizar seguimiento: Consiste en revisar periódicamente los avances del plan de acción para verificar su cumplimiento. Esta fase implica observar, vigilar, inspeccionar y documentar el desarrollo de las actividades, utilizando herramientas como lista de chequeo e informes. El seguimiento permite garantizar el cumplimiento del cronograma y la correcta ejecución del PIC, facilitando la toma de decisiones oportuna para optimizar los resultados.
- Evaluar: Consiste en medir los resultados alcanzados y verificar el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta evaluación se debe realizar al finalizar cada año e incluye tres niveles: reacción, aprendizaje e impacto, conectando con la mejora continua y la gestión estratégica.

8. RESULTADOS DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el propósito de identificar y analizar las necesidades de capacitación para la vigencia 2026 de los servidores públicos de la Institución Universitaria del Caribe, y en cumplimiento de lo establecido en Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación⁴, se desarrolló la fase de sensibilización.

Durante esta fase se implementaron estrategias orientadas a generar conciencia sobre la importancia de la formación y capacitación en los servidores públicos. Las acciones desarrolladas incluyeron:

▪ Campaña Institucional



Unamos esfuerzos para seguir fortaleciendo nuestras competencias y construir juntos el Plan de Capacitación 2026. Acompaño esta imagen como recordatorio de la importancia de trabajar en equipo y recordar al líder de oficina, el envío del formato de detección de necesidades.

▪ Mensajes informativos



▪ **Difusión en canales internos** (correo institucional, WhatsApp) para garantizar cobertura y participación.

⁴Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP-ESAP

Como resultado, se logró:

- Incrementar el nivel de conocimiento sobre el Plan Institucional de Capacitación por parte de los servidores.
- Generar compromiso institucional evidenciado en la participación de los servidores públicos frente a la importancia de la capacitación como herramienta para el fortalecimiento institucional.
- Esta fase permitió sentar las bases para la participación en las siguientes etapas del PIC, alineando a los servidores con los objetivos estratégicos de la institución.

Posterior a la fase de sensibilización, el área de Gestión Humana envió a través de correo electrónico la encuesta diagnóstica dirigida a los funcionarios. De manera complementaria, la Vicerrectoría Académica remitió una encuesta a los decanos, líderes de Programa y profesores, con el objetivo de identificar las temáticas para el Plan Institucional de Capacitación y recopilar información que sirviera de insumo para la formulación del Plan.

Una vez consolidada la información se evidencia la participación de las áreas de bienestar institucional, comunicaciones, decanatura de ingeniería, gestión de bienes y servicios, gestión financiera, gestión humana, investigación, planeación, proyección social y secretaria general. A continuación, se presentan los resultados:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.	5	Seguridad ciudadana.	1	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	3
Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.	1	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.	7	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).	3
Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.	5	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.	1		

		Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.	3		
		Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.	7		
		Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.	1		

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
		Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.	1		

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.	1				

EJE TEMÁTICO NO. 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Naturaleza y evolución de la tecnología.	1	Automatización de procesos.	6	Ética en la explotación de datos.	2
Apropiación y uso de la tecnología.	4	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	2	Comunicación y lenguaje tecnológico.	5
Solución de problemas con tecnologías.	4	Seguridad digital.	2		
Big Data.	3				

EJE TEMÁTICO NO. 5: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Conocimiento crítico de los medios.	4	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI).	2	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	1
Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.	2	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.	4	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.	4
Código de integridad	6	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.	6	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.	1
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos.	5			Ética en el contexto digital y de manejo de datos.	4

EJE TEMÁTICO NO. 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS					
SABERES		SABER HACER		SABER SER	
Herramientas para estructurar el conocimiento.	2	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	4	Orientación al servicio.	3
Cultura organizacional orientada al conocimiento.	4	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	2	Cambio cultural para la experimentación e innovación.	2
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.	5	Administración de datos.	2	Trabajo en equipo.	6
Procesamiento de datos e información.	4	Gestión de aprendizaje institucional.	2	Gestión por resultados.	3
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	7	Planificación y organización del conocimiento.	4	Formas de interacción.	1
		Gestión de la información.	2	Comunicación asertiva.	4
		Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	3	Diseño centrado en el usuario.	2
		Instrumentos estadísticos.	4	Gestión del cambio.	2

		Competitividad e innovación.	3	Lenguaje claro.	3
		Mejoramiento de la comunicación.	3	Servicio al ciudadano.	4
		Maximización de la eficiencia.	3	Creatividad.	2
Manejo del tiempo.	1	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	2	Pensamiento sistémico.	3
		Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).	4	Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal.	7
		Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.	1		

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		3		Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.	1
Liderazgo y modelos de toma de decisiones.		3		Contratación pública	3
Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)		1		Defensa jurídica del Estado	1

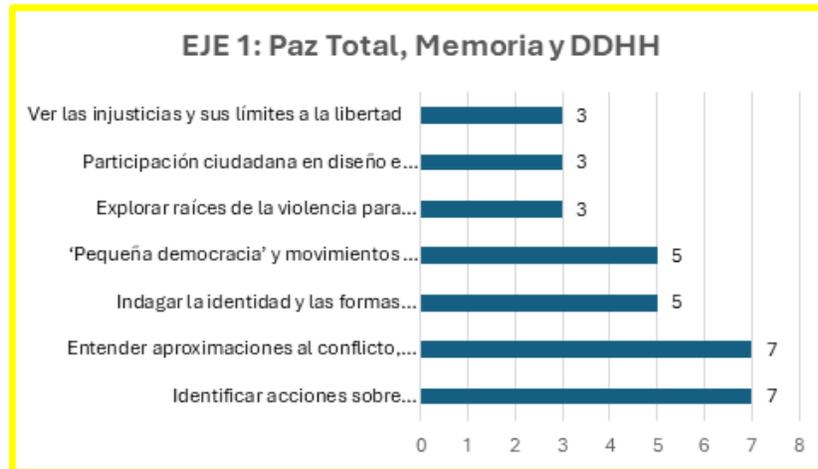
9. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Tras la identificación de las necesidades de capacitación mediante el diagnóstico realizado, se diseñó el Plan orientado a dar respuesta a los requerimientos de formación y capacitación detectados. Este plan garantizará su articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

La fase de formulación tiene como propósito convertir los objetivos del PIC en acciones concretas que fortalezcan las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento de la gestión institucional.

A continuación, se presenta el Plan de Acción, que organiza las actividades por eje temático, de acuerdo con el promedio de respuestas que tuvieron puntuación

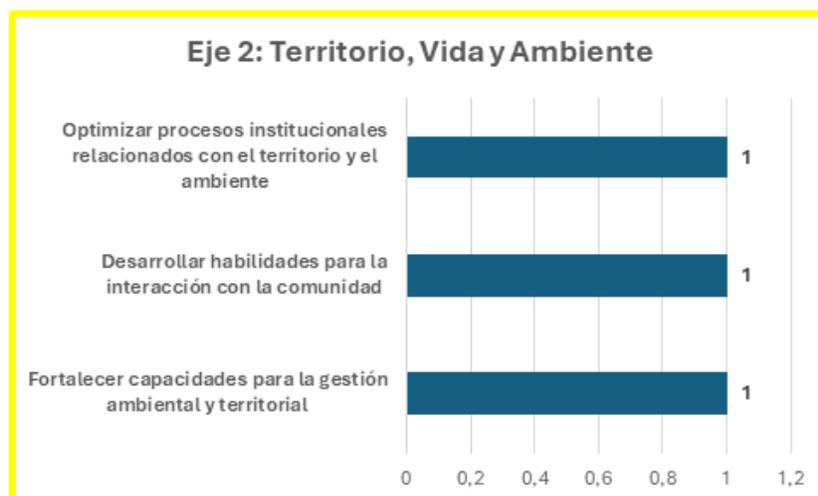
alta, asegurando su alineación con las prioridades estratégicas y los resultados del diagnóstico:



La gráfica presentada muestra la priorización de las temáticas del Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, derivada de los resultados del diagnóstico institucional. Cada barra refleja la frecuencia con la que los servidores públicos identificaron la necesidad de formación en cada temática.

Las áreas con mayor demanda, como “Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales” y “Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz”, se clasifican como temáticas de alta prioridad. Por su parte, aquellas con una frecuencia media, como “Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas”, serán igualmente consideradas en el plan de capacitación debido a su importancia estratégica.

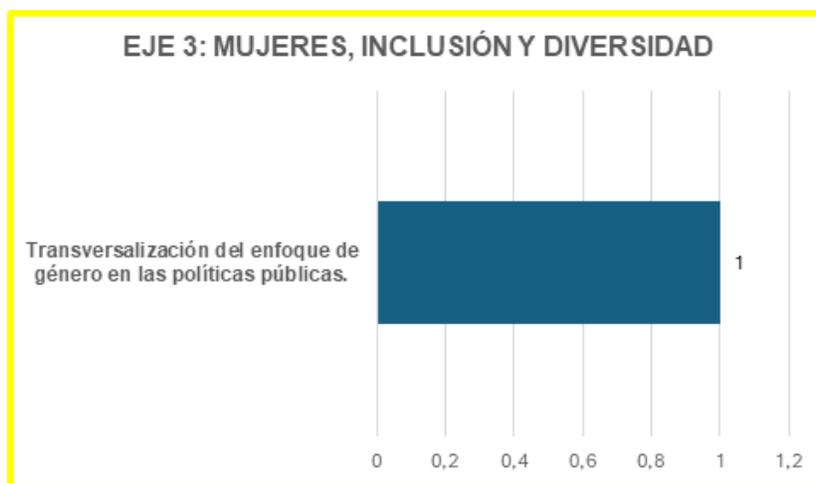
Este análisis respalda la fase de formulación del PIC 2026, garantizando que las actividades formativas respondan a las necesidades reales identificadas y contribuyan al fortalecimiento de competencias para la construcción de paz, la participación ciudadana y la transformación cultural dentro de la gestión pública.



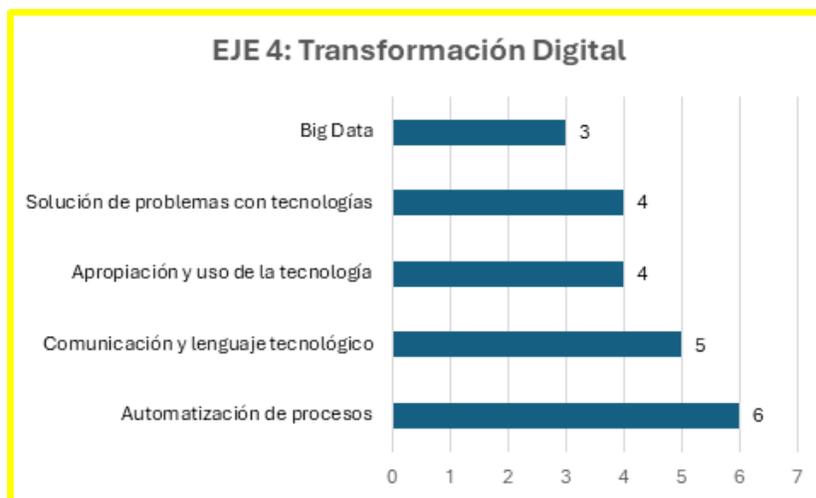
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente. Dentro de las acciones a desarrollar en el plan, se busca fortalecer las competencias de los servidores públicos relacionadas con la gestión del territorio, la protección del medio ambiente y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. Este enfoque permitirá contribuir al desarrollo de capacidades esenciales para una gestión pública más sostenible, inclusiva y orientada al bienestar ciudadano, garantizando su operatividad dentro del Plan de Acción. Las acciones formativas se orientarán a:

Fortalecer capacidades para la gestión ambiental y territorial, promoviendo prácticas sostenibles y responsables.

Desarrollar habilidades para la interacción con la comunidad, fomentando la participación ciudadana en la identificación de necesidades y soluciones locales. Optimizar procesos institucionales relacionados con el territorio y el ambiente, buscando mayor eficiencia en la planificación, gestión y prestación de servicios públicos.



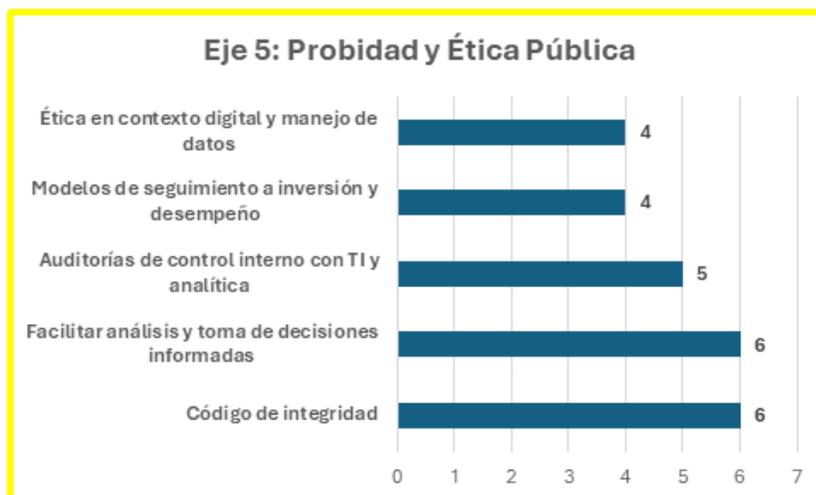
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad. El Plan incorpora la temática Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, con el objetivo de promover la inclusión y la equidad de género en la gestión institucional. Esta capacitación permitirá fortalecer prácticas que garanticen igualdad de oportunidades, fomentar un entorno inclusivo y sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de la diversidad en la toma de decisiones y en el diseño de políticas públicas.



Eje 4: Transformación Digital destaca como principales necesidades formativas las temáticas Automatización de procesos y Comunicación y lenguaje tecnológico. Ambas son importantes para avanzar en la modernización administrativa y mejorar la eficiencia operativa, por lo que se incluirán como capacitaciones prioritarias dentro del plan.

Las temáticas con una frecuencia intermedia, como Solución de problemas con tecnologías, se programarán con el propósito de fortalecer las capacidades de los servidores públicos en la adopción y aplicación práctica de herramientas digitales. Finalmente, Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos será incluida dentro del Plan Institucional de Capacitación 2026.

Las actividades formativas de este eje contribuirán al avance de la transformación digital, la innovación institucional y la optimización de procesos, reforzando así las capacidades necesarias para una gestión pública más eficiente y orientada al servicio.



El gráfico correspondiente al Eje 5: Probidad y Ética Pública evidencia que las principales necesidades de formación se concentran en Código de integridad, por lo que esta temática será priorizada en el PIC 2026 para fortalecer la cultura ética y la toma de decisiones basadas en evidencia. En un nivel intermedio se ubica Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos. Asimismo, la temática Ética en contexto digital y manejo de datos también será considerada para reforzar el uso responsable de la información. Finalmente, se incluirá Desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI). En conjunto, estas acciones contribuirán al fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública.

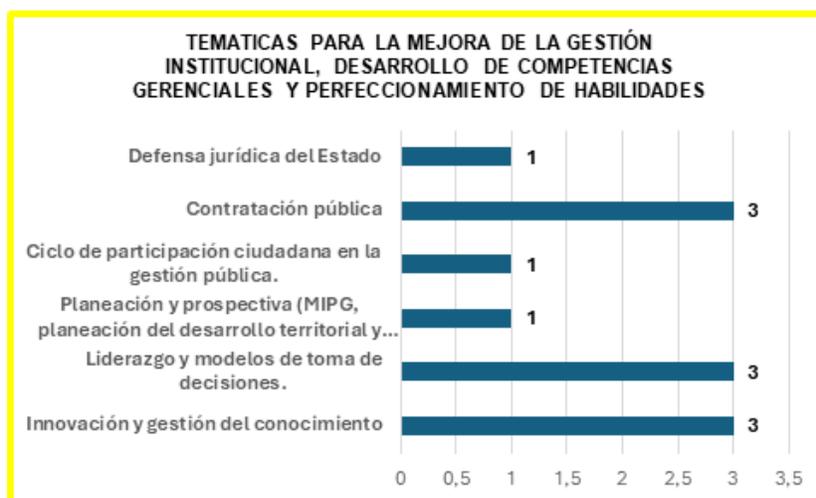


El Eje 6: Habilidades y Competencias orienta las acciones del plan de capacitación hacia el fortalecimiento de capacidades clave identificadas en el diagnóstico institucional. Las principales necesidades se concentran en Comunicación asertiva y lenguaje no verbal y en Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento, por lo que estas temáticas serán priorizadas en el plan para mejorar la comunicación institucional y la capacidad estratégica de los equipos.

En un nivel intermedio se programarán acciones formativas en Trabajo en equipo y Estrategias para la generación y promoción del conocimiento, con el fin de fortalecer la colaboración interna y promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo.

Asimismo, se incorporarán Servicio al ciudadano, Comunicación asertiva, Lenguaje claro, Orientación al servicio, Gestión del cambio y Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), por ser temáticas que contribuyen al fortalecimiento de competencias transversales y al mejoramiento

del desempeño técnico y la atención a la ciudadanía.



El plan incorporará temáticas que contribuyen a la mejora de la gestión institucional, al desarrollo de competencias gerenciales y al perfeccionamiento de las habilidades de los servidores públicos. Estas fueron identificadas a partir de la información reportada en la encuesta en la sección destinada a quienes ejercen funciones directivas.

Las temáticas priorizadas para este propósito son:

- Innovación y gestión del conocimiento
- Liderazgo y modelos de toma de decisiones
- Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
- Contratación pública
- Defensa jurídica del Estado.

Programa de Inducción.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación 2026, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Institución Universitaria del Caribe incorpora el Programa de Inducción como un proceso obligatorio y fundamental para el ingreso de los servidores públicos a la entidad. Este programa constituye la puerta de entrada a la vida institucional y hace parte del sistema nacional de capacitación y del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

El Programa de Inducción tiene como propósito acompañar al nuevo servidor en su proceso de integración, facilitar su adaptación al entorno laboral, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional, y promover la apropiación de la cultura organizacional que orienta el ejercicio responsable de la función pública. Este proceso podrá desarrollarse en modalidad presencial o virtual, de acuerdo

con las disposiciones institucionales.

El programa articula contenidos orientados a la comprensión del rol del servidor, la estructura organizacional, los principios institucionales y los procedimientos administrativos y tecnológicos que soportan el quehacer misional, y se desarrolla a través de las siguientes etapas y componentes:

Etapas del Programa de Inducción

Primera etapa: Se realiza al momento de la posesión del servidor público. El proceso de Gestión Humana brinda la bienvenida institucional y pone a disposición del nuevo servidor la información general de la entidad y de la dependencia en la cual desempeñará sus funciones. En esta etapa se programa la inducción presencial, la cual incluye, entre otros aspectos, la presentación de la misión, visión, valores institucionales, estructura organizacional, deberes y obligaciones del servidor público, horario laboral, información sobre la entidad financiera para el pago de la nómina, afiliaciones al sistema de seguridad social (salud, pensión, cesantías, ARL y caja de compensación), programa de bienestar, examen médico de ingreso y conocimiento de la dependencia asignada. Asimismo, se realiza la presentación al jefe inmediato y se hace entrega del manual de funciones.

Segunda etapa: Corresponde a la inducción en el puesto de trabajo y está a cargo del jefe inmediato o de la persona designada por este. En esta fase se orienta al nuevo servidor sobre las funciones específicas de su cargo, los procesos y procedimientos propios de la dependencia, y se atienden las necesidades de aprendizaje inmediato, fortaleciendo los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un desempeño efectivo, observable y oportuno.

Componentes del Programa de Inducción

 **Orientación Institucional:** Comprende la bienvenida formal, la presentación de la misión, visión, valores institucionales, plan de desarrollo, estructura organizacional, mapa de procesos y los fundamentos del Sistema Integrado de Gestión. En modalidad presencial, incluye un recorrido por las instalaciones para facilitar la familiarización con los espacios institucionales.

 **Contexto Legal y Ético:** Abarca los lineamientos legales que regulan la función pública en Colombia, las políticas internas, el manual de funciones, el Código de Integridad, la convivencia laboral y los principios éticos institucionales. Incluye además información relevante sobre bienestar laboral, capacitación, evaluación del desempeño y el Sistema de Seguridad

y Salud en el Trabajo.

 **Gestión Administrativa y Tecnológica:** Presenta los procedimientos académicos y administrativos, el uso de las herramientas tecnológicas institucionales, las situaciones administrativas, los protocolos de atención al usuario, así como las directrices para la gestión documental y la adecuada administración de la información institucional.

Programa de Reinducción:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley 190 de 1995, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Institución Universitaria del Caribe contempla el Programa de Reinducción como un proceso orientado a renovar y fortalecer el vínculo del servidor público con los objetivos institucionales, especialmente cuando se presentan cambios significativos en la estructura organizacional, las políticas internas o los lineamientos estratégicos de la entidad.

El Programa de Reinducción está dirigido a todos los empleados de la Institución Universitaria del Caribe y tiene como finalidad actualizar la comprensión de los deberes, responsabilidades y principios que rigen la función pública, reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional y fortalecer la coherencia con los valores institucionales y el compromiso con el servicio público.

Este proceso se desarrollará como mínimo cada dos (2) años, o de manera anticipada cuando se produzcan modificaciones relevantes en la normatividad, en las políticas institucionales, en la estructura organizacional o en las directrices de la administración, e incluirá de manera obligatoria espacios de actualización normativa. La Reinducción podrá ejecutarse en modalidad presencial o virtual, de acuerdo con las disposiciones institucionales vigentes.

El Programa de Reinducción incorpora, entre otros, los siguientes componentes:

 **Transformaciones Organizacionales:** Socialización de las transformaciones organizacionales, ajustes normativos, nuevas orientaciones estratégicas y disposiciones institucionales, con el fin de fortalecer la identidad institucional, reafirmar la cultura organizacional y generar una visión compartida frente a los retos y oportunidades de la gestión institucional.

 **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Práctica guiada de las funciones y responsabilidades propias del cargo, orientada a fortalecer la comprensión y aplicación de los procesos internos, normas y procedimientos

institucionales. Este componente facilita la adaptación a los cambios organizacionales, el desarrollo de habilidades operativas y el uso efectivo de las herramientas, sistemas y recursos tecnológicos, promoviendo la autonomía, la eficiencia y la adecuada interacción con los diferentes actores internos y externos de la institución.

Espacios de Reflexión y Sensibilización para la Construcción de Paz

De acuerdo con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-003-2024 del 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 Institución Universitaria del Caribe, integrará en su Plan Institucional de Capacitación una serie de espacios destinados a fomentar la reflexión crítica, la sensibilización y la construcción colectiva de conocimiento entre los servidores públicos.

Estas iniciativas buscan no solo fortalecer la comprensión del papel que cada colaborador desempeña en la consolidación de la paz, sino también promover prácticas institucionales que inspiren empatía, diálogo y corresponsabilidad. Con ello, la institución reafirma su compromiso con la construcción de una paz total y transformadora, que se nutre del trabajo cotidiano, la vocación de servicio y la convicción de que cada acción suma en la búsqueda de un país más justo y reconciliado.

Programa de Bilingüismo

Este programa está disponible para funcionarios públicos, que deseen aprender una segunda lengua, el objetivo de éste, es el aumentar el número de servidores que dominan un segundo idioma, una capacidad que en la actualidad no solo fortalece el desarrollo profesional sino también a la gestión pública.

La formación del inglés en la modalidad virtual, los participantes pueden formarse en tres niveles: A1, A2 y B1, en los cuales, los servidores adquieren habilidades para comprender y producir textos argumentativos, así como generales, sobre aspectos relacionados con actividades laborales, académicas y del entorno social. Todo el proceso de Bilingüismo se desarrolla según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).

Formación de Directivos Públicos

En concordancia con lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030, la Institución Universitaria del Caribe adelantará las gestiones necesarias para promover la participación de los

directivos de la entidad en las actividades de formación, capacitación e inducción ofrecidas por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, en especial aquellas desarrolladas por la Subdirección de Alto Gobierno.

Estas acciones estarán orientadas a fortalecer las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos que ejercen funciones directivas, con el propósito de contribuir a una gestión pública estratégica, ética y eficiente, acorde con las responsabilidades propias del nivel directivo y con los retos institucionales derivados del cambio de carácter académico y del proceso de fortalecimiento organizacional.

La formación dirigida a los directivos públicos buscará, además, favorecer la alineación de la gestión institucional con los principios y mandatos constitucionales, legales y reglamentarios que rigen el Estado Social de Derecho, así como con los enfoques de generación de valor público, sostenibilidad, justicia social, ambiental y económica, bienestar colectivo, inclusión y construcción de paz, de conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas nacionales de desarrollo del talento humano.

10. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el marco de la implementación del PIC 2026, se adoptarán herramientas estratégicas con el propósito de ampliar la cobertura y aumentar la calidad de la oferta de formación.

El Plan prioriza la planificación y ejecución de actividades de capacitación que fomenten la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de competencias laborales. Esto permitirá potenciar tanto la capacidad individual como la colectiva, asegurando un impacto directo en el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

Para garantizar la adecuada implementación del PIC, se desarrollarán estrategias que incluyen:

- **Capacitación interna:** Programas de formación organizados y coordinados por la institución, impartidos por instructores internos o profesionales externos contratados para tal fin.
- **Capacitación externa:** Programas ofrecidos por otras entidades, seleccionados de acuerdo con las necesidades del PIC y ajustados a las prioridades institucionales.

- **Inscripción en oferta pública:** Participación de los servidores en programas educativos abiertos por otras entidades, siempre que contribuyan al fortalecimiento de capacidades institucionales.

Todas las actividades de capacitación se desarrollarán conforme a las prioridades definidas en el PIC y al presupuesto asignado para la vigencia 2026. Una vez aprobado el plan, se procederá a su publicación oficial, asegurando su difusión y acceso a todos los servidores públicos de la institución.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es una fase dentro del PIC, destinada a garantizar que las acciones planificadas se ejecuten de manera efectiva y cumplan los objetivos establecidos. Esta etapa implica la revisión periódica de los avances del plan de acción, observando, vigilando, inspeccionando y documentando el desarrollo de todas las actividades de capacitación.

Para ello, se utilizarán herramientas como:

- Listas de chequeo: Para verificar la realización de cada actividad según el cronograma y los objetivos propuestos.
- Informes de avance: Documentos que permiten registrar progresos, identificar dificultades y analizar resultados parciales.

El seguimiento permite:

- Garantizar el cumplimiento del cronograma de actividades y del Plan Institucional de Capacitación.
- Detectar oportunamente posibles desviaciones o dificultades en la ejecución.
- Facilitar la toma de decisiones para ajustar estrategias, mejorar procesos y optimizar los resultados del PIC.
- Asegurar la efectividad de la capacitación y su impacto en el desarrollo profesional de los servidores públicos.

12. EVALUACIÓN

La evaluación del PIC tiene como propósito medir los resultados alcanzados y verificar el cumplimiento de las metas propuestas. Se realiza al finalizar cada año y está orientada a la mejora continua y a la gestión estratégica del desarrollo de competencias de los servidores públicos.

Para la medición se utilizarán los siguientes indicadores:

Indicador de cobertura de capacitación: Mide el porcentaje de empleados que han recibido formación dentro del PIC, en comparación con el total de personas invitadas, asegurando la inclusión y detectando áreas de mejora en la cobertura.

Fórmula:

$$\text{Cobertura de Capacitación} = \frac{\text{Número de empleados capacitados} \times 100}{\text{Número de participantes invitados}}$$

Indicador de cumplimiento del cronograma de capacitaciones: Mide el porcentaje de cumplimiento del cronograma, verificando que las actividades se ejecuten según lo planificado y permitiendo ajustes oportunos.

Fórmula:

$$\text{Cumplimiento del Cronograma} = \frac{\text{Número de capacitaciones realizadas} \times 100}{\text{Número de capacitaciones planeadas}}$$

Indicador Impacto de la Capacitación: Evalúa la efectividad de la capacitación en relación con el desempeño laboral y la contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

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.

13. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026, se desarrollará siguiendo un cronograma estratégico de actividades diseñado para optimizar la formación de los servidores públicos y fortalecer sus competencias.

Este cronograma constituye una guía operativa flexible, que podrá ajustarse según:

- Las necesidades emergentes de capacitación identificadas durante la vigencia.
- La disponibilidad de recursos presupuestales.
- Situaciones administrativas o cambios institucionales que requieran reorganización de las actividades.

Cada actividad programada incluye objetivos, responsables y fechas de ejecución, asegurando que la capacitación sea eficaz, pertinente y alineada con los objetivos estratégicos de la institución. El cronograma detallado se encuentra anexo al presente Plan, constituyéndose en la referencia central para la organización, seguimiento y evaluación de todas las acciones formativas.

BIBLIOGRAFIA

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

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP-ESAP. Recuperado de GUIA_Capacitaciones_PIC_15

Constitución política de Colombia [Const.] (1991). Recuperado de 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

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026



www.unicaribe.edu.co

