



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



PLAN INSTITUCIONAL De Capacitación

2° VERSIÓN



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN

2. OBJETIVOS

- 2.1 Objetivo general
- 2.2 Objetivos específicos

3. PROPÓSITO

4. ALCANCE

5. MARCO CONCEPTUAL

6. MARCO NORMATIVO

7. EJES TEMÁTICOS

- 7.1 Eje 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos
- 7.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente
- 7.3 Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad
- 7.4 Eje 4. Transformación digital y Cibercultura
- 7.5 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo público
- 7.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

8. EVALUACIÓN DE IMPACTO

- 8.1 Desarrollo del componente de capacitación

8.1.1 Diagnóstico de necesidades - Metodología

9. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

10. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

- 10.1 Inducción – Curso Virtual
- 10.2 Reinducción

11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- 11.1 Acuerdos de gestión

12. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

- 12.1 Indicados de Cumplimiento
- 12.2 Medición del Indicador de Cumplimiento

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

14. ANEXOS

- 14.1 Anexo 1 – Cronograma de actividades inducción – reinducción
- 14.2 Anexo 2 – Cronograma de actividades PIC 2024



La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central a través del grupo de Gestión del Talento Humano, para el logro de los objetivos institucionales estableció en el plan de Desarrollo Institucional “un nuevo acuerdo Institucional, social y ambiental para consolidación de la Escuela 2021 – 2024”. Objetivo estratégico OE-2 Fortalecer y potenciar el Talento Humano en las plantas de personal docentes y administrativa.

Para ello, la Escuela acoge el objetivo de la Función Pública que estableció como su principal objetivo “Fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores”, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano”.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la Escuela necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, el acuerdo 04 de mayo de 2022 por el cual se aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional de la ETITC y el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de los ejes temáticos establecidos (Paz total, memoria y Derechos Humanos, Territorio, Vida y Ambiente, Mujeres, Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias).

Se programaron reuniones con los líderes de proceso y sus colaboradores con el objetivo de construir el diagnóstico de necesidades y de esta forma dar cumplimiento a los requerimientos de capacitación y formación del Talento Humano de la Escuela. En el plan que se presenta a continuación también se tiene en cuenta la Inducción y la reducción de acuerdo con los cambios que se han presentado en el ámbito de la administración pública.



OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Desarrollar la capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.

2.2 Objetivos específicos

- Establecer las temáticas para cada uno de los ejes estratégicos definidos en materia de capacitación y formación para los servidores públicos.
- Establecer las metodologías y esquemas necesarios para adelantar los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas y procesos de la entidad, en articulación con las de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de la entidad. (Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030)



La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, fundamentándose en los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030 de la Función Pública, atendiendo los retos y desafíos y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”



El componente de Capacitación inicia desde la identificación de necesidades de capacitación por cada proceso, y finaliza con la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.



Aprendizaje organizacional:

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

Capacitación y formación:

de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, “se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Competencias:

de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

Cultura organizacional:

es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes. Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional. Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado. (Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030)

Educación formal:

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación informal:

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. F. Versión 1 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2021 - 01 - 30 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Modelos de evaluación:

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

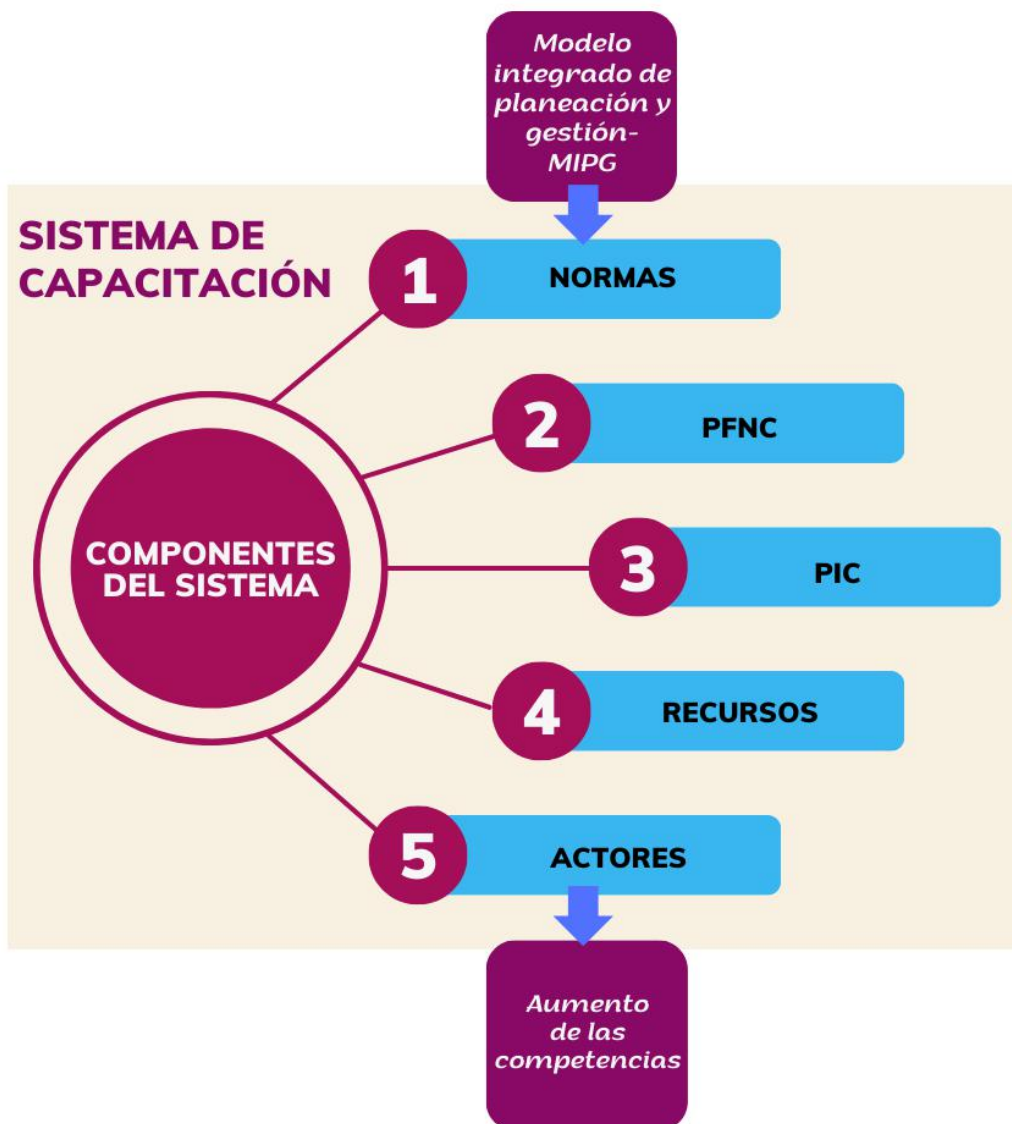
Profesionalización del servidor público:

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



1. Constitución política de Colombia artículo 53, el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
2. Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
3. Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
4. 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.
5. Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
6. 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.

7. Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
8. 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.
9. Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
10. Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



Elaboración propia a partir del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030



Las temáticas priorizadas se han consolidado en seis ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Elaboración propia a partir del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030

7.1 Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

7.2 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. (Plan nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

7.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

7.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

7.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

7.6 Eje 6: Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo. (Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030)



EVALUACIÓN DE IMPACTO

Se realizará teniendo en cuenta las capacitaciones ejecutadas cuya duración sean superior a 20 horas de acuerdo con lo establecido en el procedimiento.

8.1 Desarrollo del componente de capacitación

8.1.1 Diagnóstico de necesidades- Metodología.

Para llevar a cabo la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la ETITC, se realizó a través de encuentros con los líderes y personal a cargo de cada una de las áreas, con el objetivo de identificar los temas transversales.



ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Las redes están constituidas de la siguiente manera:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea.
- Caja de compensación - COMPENSAR
- Archivo General de la Nación – AGN
- Instituto de la Procuraduría.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REIDUCCIÓN INSTITUCIONAL

10.1 Inducción - Curso Virtual

El curso de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario.

La inducción institucional se realiza de manera virtual, consta de 20 horas, es certificada, está estructurada de la siguiente manera;

TABLA 1: Contenido curso virtual

Unidad	Tema	Contenido
	Introducción	Bienvenidos
Unidad No 1	Nuestra Institución	Misión, Visión, funciones, símbolo, principios, objetivos, Himno, valores
		Actividad 1.1. Viajando por la ETITC
		Actividad 1.2. Misión de la ETITC
Unidad No 2	Planeación	¿Cómo operamos?, estructura del estado y plan estratégico de desarrollo
		Actividad 2.1 - La ruta del Saber
Unidad No 3	Sistema Integrado de Gestión	¿Qué es el Sistema Integrado de Gestión?, Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental.
		Gestión de Autoevaluación, Seguridad de la Información, Gestión de Control Interno.
		Actividad 3.1 Test SIG & Seguridad de la Información
		Actividad 3.2 Practica de Gestión Ambiental.
		Actividad 3.3 Que conoces del SST
Unidad No 4	Talento Humano	Introducción
		Conozca nuestro portafolio
		Acceso al SIGEP
		Valores del servidor público
		Directorio de funcionarios
		Actividad 4.1 Test Talento Humano

Unidad	Tema	Contenido
Unidad No 5	Servicios al ciudadano	Servicios ciudadanos
		Ingresa al SIAC
		Queremos conocer tus inquietudes
		Canales de atención
		Sistema integrado de atención al ciudadano
		Manual de atención al ciudadano
		Actividad 5.1. Nuestro compromiso del SIAC.
Unidad No 6	Control Interno Disciplinario	Control Interno
		Ley 1952 del 28 de enero de 2019
		Acción disciplinaria por ABC jurídico
		Guía disciplinaria. Código general disciplinario
		Actividad 7.1 Al tablero control interno.

10.2 Reinducción

En la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

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 las que regulan la moral administrativa.

La reinducción busca fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad, actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e

incompatibilidades de los servicios públicos, esta capacitación va dirigida a todo el personal independientemente del tipo de vinculación.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La escuela se acogió al instrumento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación se llevará a cabo del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente con corte a 31 julio el primer periodo para los servidores de la planta global; las cuales deben ser entregadas 15 días hábiles siguientes al cumplimiento del periodo

11.1 Acuerdos de gestión

De acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Empleo, y la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, se adoptan las etapas para evaluación de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión. Los formatos se encuentran en el sistema de integración de la entidad, se deberán concertar y evaluar anualmente.



MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

12.1 Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

12.2 Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de impacto.

MEDICIÓN DE SEGUIMIENTO

Para este caso, en primera instancia se validará, la cobertura de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir el cumplimiento del PIC.

TABLA 2: Indicadores

¿Qué Evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	Número de personas que participaron en capacitaciones transversales del PIC / Total servidores planta * 100	Citaciones a capacitaciones GTH-FO-05 Control de Asistencia. GTH-FO-06 Evaluación de Capacitación. Los formatos relacionados se adoptaron mediante la herramienta forms de plataforma Office 365, por adaptación tecnológica, vigencia 2022.
Cumplimiento del PIC	Número de capacitaciones realizadas / número de	

	capacitaciones programadas por Semestre en el PIC * 100	
--	---	--

Referencias bibliográficas:

1. Plan de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública. www.funcionpublica.gov.co
2. Plan Institucional del Capacitación (PIC) 2022– ICETEX



14.1 Anexo 1 – Cronograma de actividades inducción- reinducción

TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
INDUCCIÓN											
REINDUCCIÓN											

14.2 Anexo 2 -Cronograma de actividades PIC 2024

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de paz	Saber
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Hacer
	Desigualdad y exclusión social	Hacer
	Acceso a la justicia	Hacer
	Promoción y protección de los derechos humanos	Hacer
	Seguridad humana	Hacer
	Resolución de conflictos	Ser
	Comunicación interpersonal	Ser
	Construcción de redes	Ser

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Territorio, vida y ambiente	Cambio climático	Hacer
	Manejo Adecuado de residuos	Hacer
	Uso Eficiente de recursos	Hacer
	Política de servicio al ciudadano y Participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública	Ser
	Orden y aseo en el espacio de trabajo	Ser
	Servicio al ciudadano	Ser

	Orientación al servicio	Ser
	Mejoramiento de la comunicación	Hacer
	Creación en equipo	Ser

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Mujeres, inclusión y diversidad	Atención a poblaciones diversas	Hacer
	Prevención Violencia y ruta única mujeres víctimas de violencia - Inclusión y diversidad	Hacer
	Comunicación asertiva	Ser
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos	Saber
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Hacer
	Lengua de señas	Saber
	Lenguaje incluyente	Saber
	Tolerancia cero a la violencia de género	Ser
	Respeto por la diversidad	Ser

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Transformación digital y cibercultura	Manual de Políticas de Seguridad de la Información y Recomendaciones para Auditoría	Hacer
	Office 365	Hacer
	Sistemas de seguridad eléctrica	Hacer
	Seguridad industrial e Inspecciones y estado de equipos y herramientas	Hacer
	Documentos electrónicos, digitales y firmas electrónicas	Hacer
	Socialización servicios de informática y telecomunicaciones	Hacer
	SGSI y Auditoría Externa	Hacer
	Políticas Manual de Seguridad y Privacidad de la Información y Correos sospechosos Phishing	Hacer
	Actualización en las políticas de seguridad de la información	Hacer
	Sistema de Aseguramiento de la Calidad - SGSI	Hacer
	Buenas prácticas para la gestión de servicios de tecnología de la información	Saber

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Probidad, ética e identidad de lo público	Normatividad vigente Curso primer respondiente	Hacer
	Analítica institucional	Ser
	Transparencia y Canales de Denuncias	Hacer
	Normatividad sobre acreditación	Hacer
	Funciones y responsabilidades de supervisores de contrato	Hacer
	SECOP II	Hacer
	SIACET (Sistema interno de aseguramiento de la calidad de la ETITC)	Hacer
	Facturación Electrónica	Hacer
	Liderazgo e innovación en el sector público ESAP	Ser
	Actualización en contabilidad en el sector público	Hacer
	Neurolingüística	Hacer
	Liderazgo estratégico y toma de decisiones	Ser
	Inteligencia emocional	Ser
	Comunicación asertiva	Ser
	Ética de lo público	Ser
	Manual de Políticas de Seguridad de la Información y Recomendaciones para Auditoría	Hacer
	MIPG	Saber
	Actualización auditores internos en la NTC 27001:2022	Saber
Código de integridad	Hacer	
Conflicto de intereses	Ser	

Eje temático	TEMAS	Competencia Dimensión
Habilidades y competencias	Manejo del estrés laboral	Hacer
	Gestión documental y archivos	Hacer
	Manejo y gestión de la plataforma SIAC e intranet	Hacer
	PQRSD	Hacer
	Metodologías ágiles de información	Ser
	Bilingüismo	Hacer
	Capacitación en expresión oral y escrita - Redacción, hablar en público	Hacer
	Flexibilidad y adaptación al cambio	Ser
	Actualización en seguridad industrial	Hacer
	Actualización en tributaria	Hacer
	Modelo de Emisión de Facturas electrónicas de venta / MINHACIENDA	Hacer
	Inducción Seguridad y salud en el Trabajo	Hacer
	COPASST	Hacer
	Convivencia laboral	Hacer
	Manejo kits de derrames	Hacer
	Brigadas de emergencias	Hacer
	Manejo de cargas	Hacer
	Contratación estatal	Hacer
	Actualización en calidad	Saber
	Finanzas, contabilidad y presupuesto público	Hacer
Higiene postural	Saber	

Proyectó. Yenny Milena García Bonilla Prof. Selección Vinculación Bienestar Laboral y Capacitación.

Lucibeth Blanchar Maestre, Profesional Esp. Gestión de Talento Humano.

Realizó. Adriana Pilar Leal Alfonso. Auxiliar administrativo capacitación.