



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



# PLAN INSTITUCIONAL De Capacitación

1° VERSIÓN



### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>13</b>
3.1 Objetivo general .....	13
3.2 Objetivos específicos .....	13
<b>4. PROPÓSITO.....</b>	<b>14</b>
<b>5. ALCANCE .....</b>	<b>15</b>
<b>6. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>16</b>
Aprendizaje organizacional: .....	16
Capacitación y formación: .....	16
Competencias: .....	16
Cultura organizacional:.....	17
Educación formal: .....	17
Educación informal: .....	17
Entrenamiento en el puesto de trabajo: .....	17
Formación: .....	17
Modelos de evaluación: .....	18
Profesionalización del servidor público: .....	18
Tipos de capacitación.....	18
Beneficiarios. ....	19
Obligaciones de los beneficiarios.....	19

<b>7. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>21</b>
<b>8. EJES TEMÁTICOS .....</b>	<b>23</b>
8.1 Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos humanos .....	24
8.2 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente .....	24
8.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad .....	24
8.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura .....	24
8.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo público .....	25
8.6 Eje 6: Habilidades y competencias .....	25
<b>9. EVALUACIÓN DE IMPACTO .....</b>	<b>26</b>
9.1 Desarrollo del componente de capacitación.....	26
9.1.1 Diagnóstico de necesidades- Metodología. ....	26
<b>10. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO .....</b>	<b>27</b>
<b>11. PROGRAMA DE.....</b>	<b>28</b>
<b>INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....</b>	<b>28</b>
11.1 Inducción - Curso Virtual.....	28
11.2 Reinducción .....	30
<b>12. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....</b>	<b>31</b>
12.1 Acuerdos de gestión .....	31
<b>13. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO.....</b>	<b>32</b>
13.1 Indicador de Cumplimiento .....	32
<b>14. ANEXOS .....</b>	<b>33</b>
14.1 Anexo 1 – Cronograma de actividades inducción- reinducción	33
14.2 Anexo 2 – Temáticas PIC 2026 .....	33

## 1. PRESENTACIÓN

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 “*Innovamos para transformar vidas, construir paz y conectar con un futuro sostenible*”, cuyo objetivo estratégico es; consolidar una cultura institucional de autocuidado, cuidado del otro, cuidado del ambiente, garantizando espacios seguros, inclusivos y sostenibles para la construcción de un bienestar integral, personal y colectivo. (Objetivo estratégico número 6 “El cuidado por el Bienestar y la Vida”).

Para ello, la Escuela acoge el objetivo de la Función Pública que estableció “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.

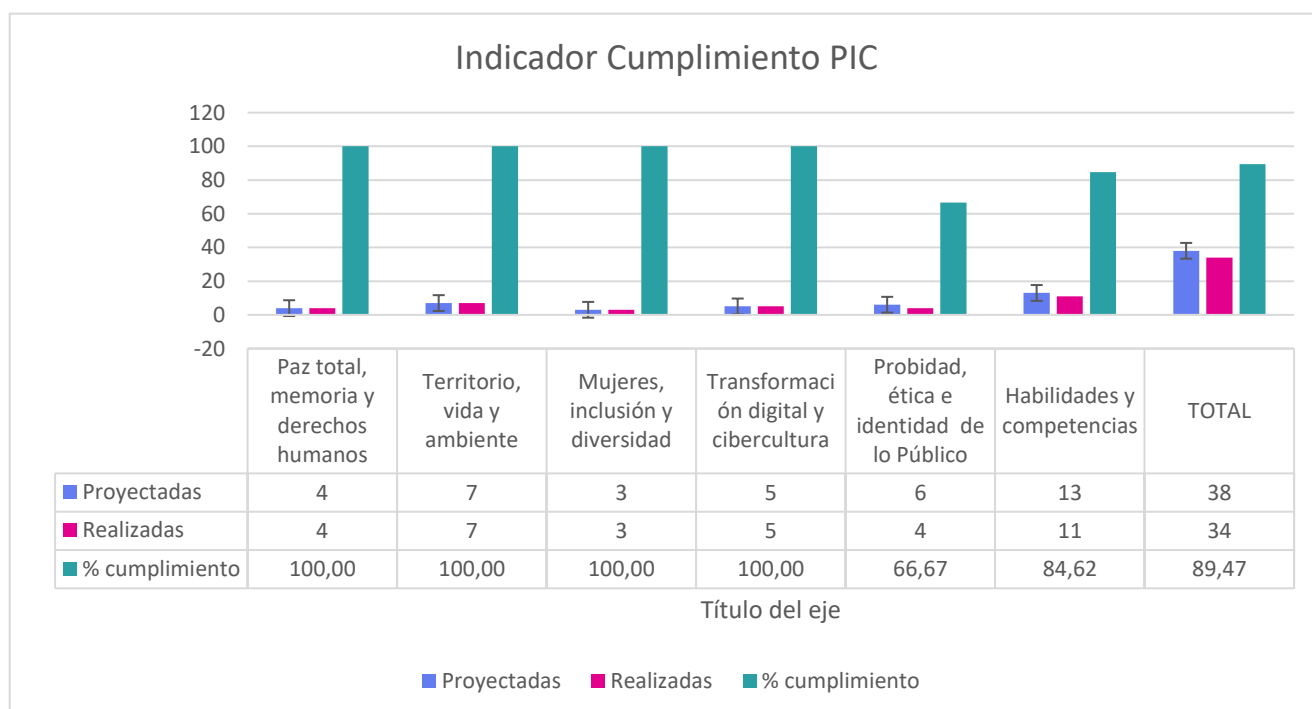
Considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, 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 anteriormente mencionado durante la vigencia 2026, la Escuela dirigirá todos sus esfuerzos para fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

## 2. DIAGNÓSTICO

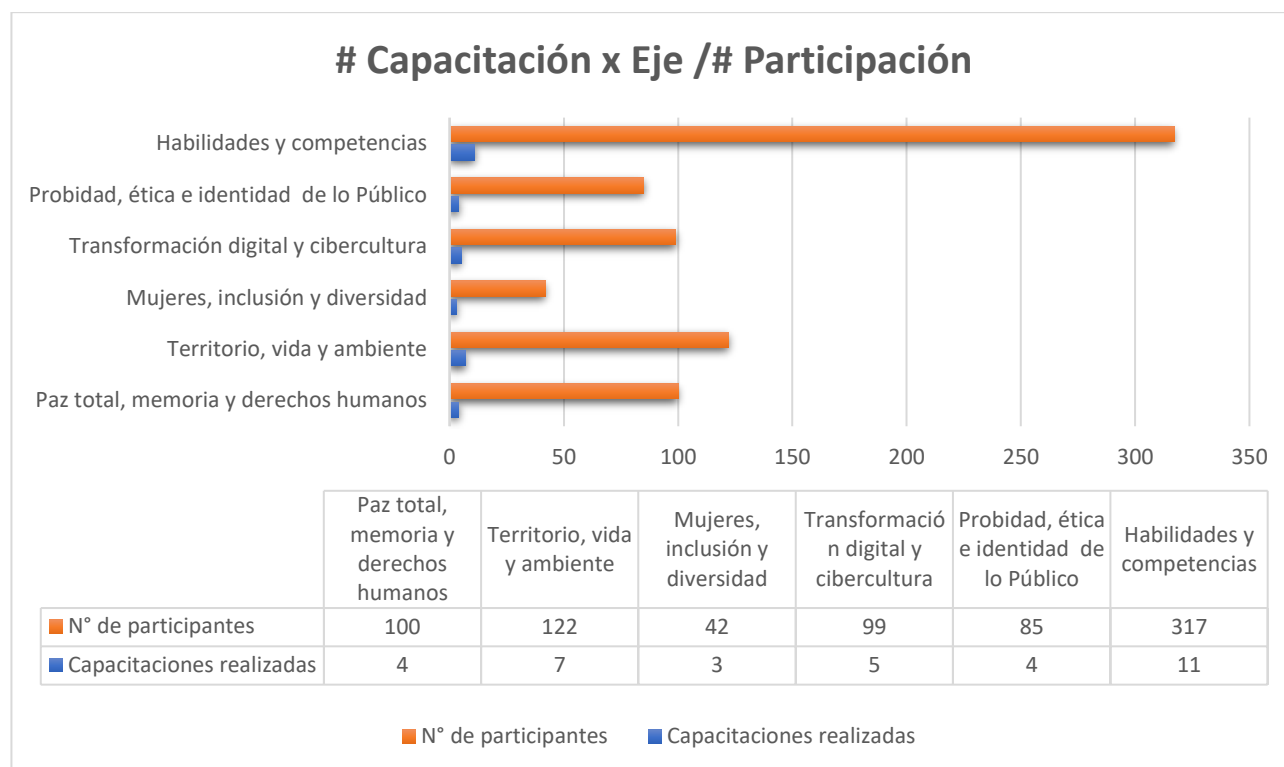
El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, el acuerdo 04 de mayo de 2022 por el cual se aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional de la ETITC y el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2032, identificando 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 Ciberultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias).

Teniendo en cuenta la proyección realizada en el PIC se alcanzó un cumplimiento total del 89.47%, distribuido de la siguiente manera; En el eje Paz total, Memoria y Derechos Humanos, 100%, Territorio, Vida y Ambiente; 100%, Mujeres, Inclusión y Diversidad; 100%, Transformación Digital y Ciberultura; 100% Probidad, Ética



e Identidad de lo Público; 66.67%, Habilidades y Competencias; 84.62%. (gráfica No 1. Indicador de cumplimiento)

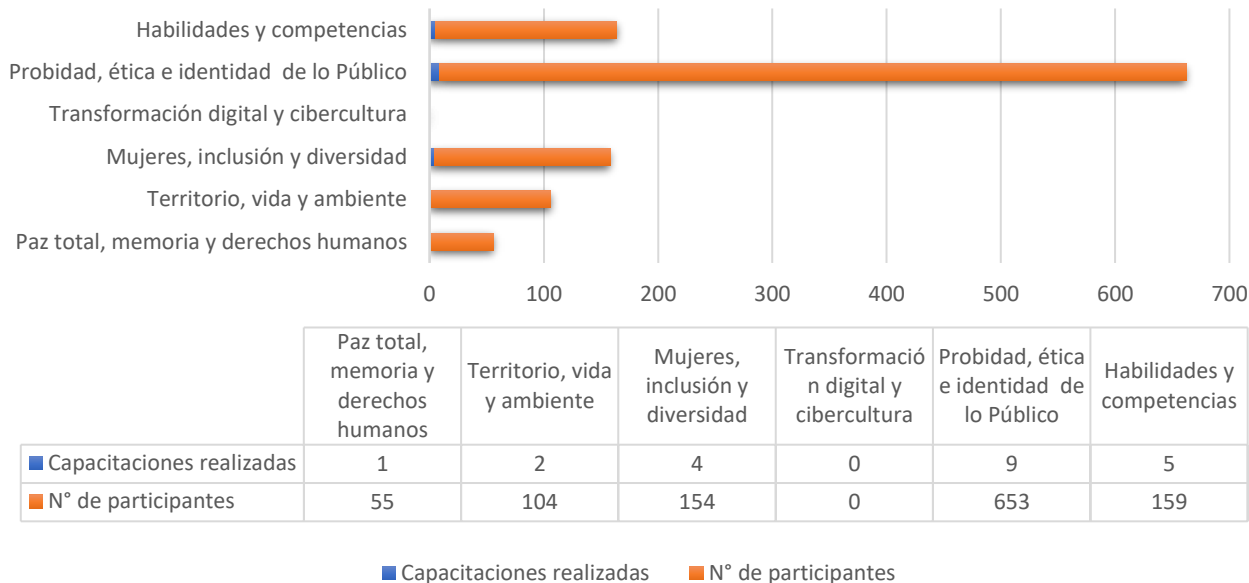
A continuación se presenta el número de capacitaciones realizadas por eje y número de participaciones



De acuerdo con la anterior gráfica, los ejes en donde se contó con mayor participación fueron Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente, Paz total, memoria y derechos humanos y Transformación digital y cibercultura. Mientras que las de menor asistencia dentro de las capacitaciones proyectadas en el PIC fueron Probidad, ética e identidad de lo Público, así como Mujeres, inclusión y diversidad. Por tanto, se optó por generar capacitaciones complementarias que permitieran incentivar y fortalecer los ejes con menor acogida, lo cual se refleja en la siguiente grafica.



### #Capacitaciones complementarias X Eje / #Participación



La grafica nos muestra la participación en capacitaciones complementarias que se realizaron con la intención de abordar temáticas encaminadas a fortalecer los ejes de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

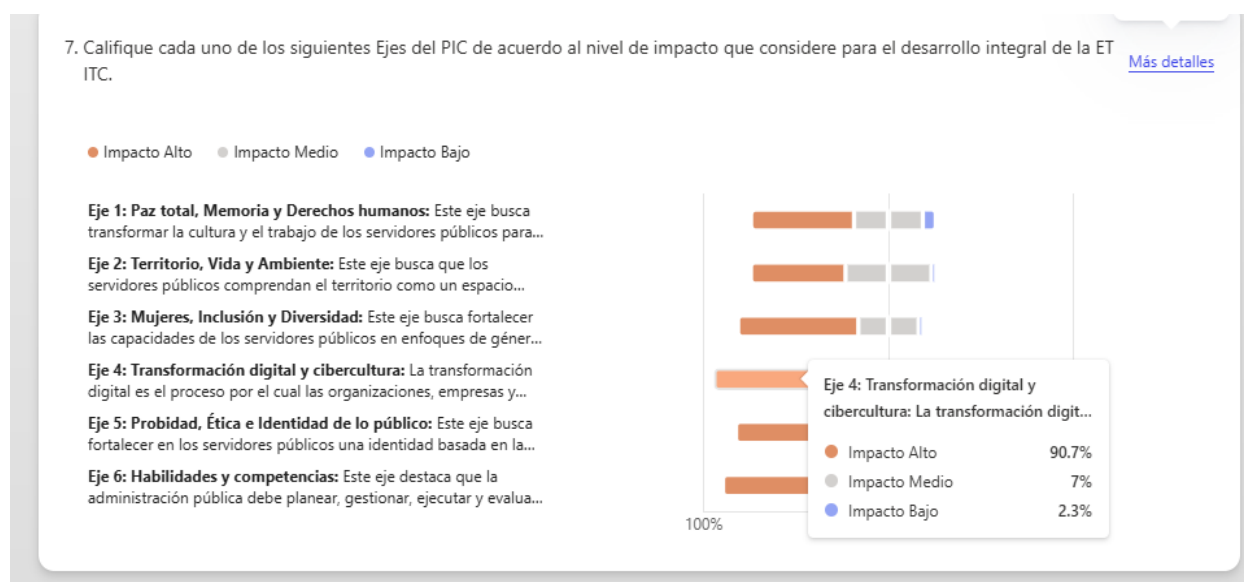
Los ejes que más destacaron fueron Probidad, ética e identidad de lo Público (es importante tener en cuenta que dentro de éste se encuentra la Cátedra ETITC la cual cuenta con la asistencia de estudiantes de los Programas de Educación Superior y también se transmite en vivo por redes sociales) otro de los ejes que muestra participación considerable es Mujeres, inclusión y diversidad abarcando temas altamente transversales y de cultura institucional (integridad/servicio y convivencia/inclusión). Esta estrategia de complementariedad permitió priorizar espacios de sensibilización masiva, logrando multiplicar la cobertura y participación.

# PLAN INSTITUCIONAL De Capacitación

Se socializó un Formulario con el fin de Identificar las necesidades de capacitación que respondan a los requerimientos específicos de cada área de la ETITC. La encuesta fue contestada por 44 funcionarios, divididos de la siguiente manera



Se solicitó calificar cada uno de los Ejes del PIC de acuerdo con el nivel de impacto que se considere para alcanzar el desarrollo integral de la ETITC, los niveles de medición se encontraban entre; alto, medio y bajo



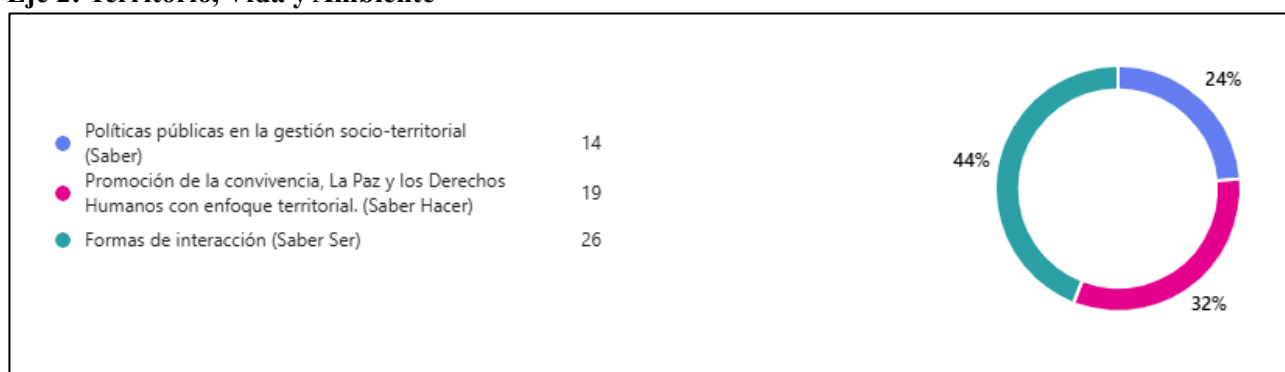
En las siguientes preguntas se brindó un grupo de temáticas sugeridas por Eje que apuntaran a la competencia/dimensión: Saber, Saber Hacer y Saber Ser.



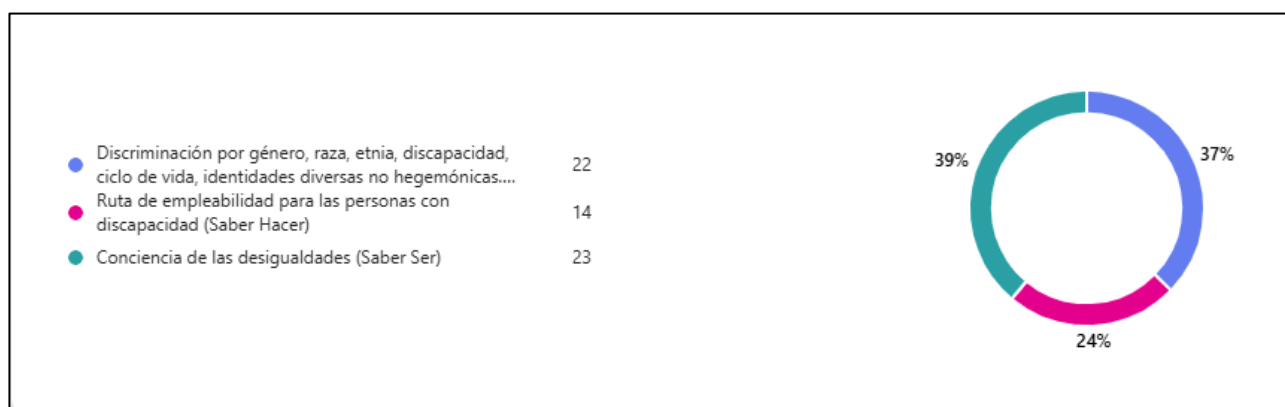
### Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos humanos



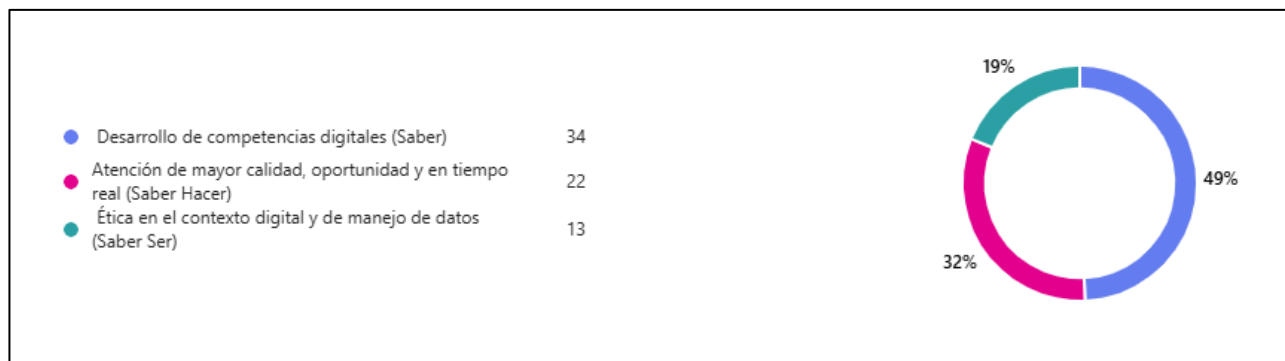
### Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente



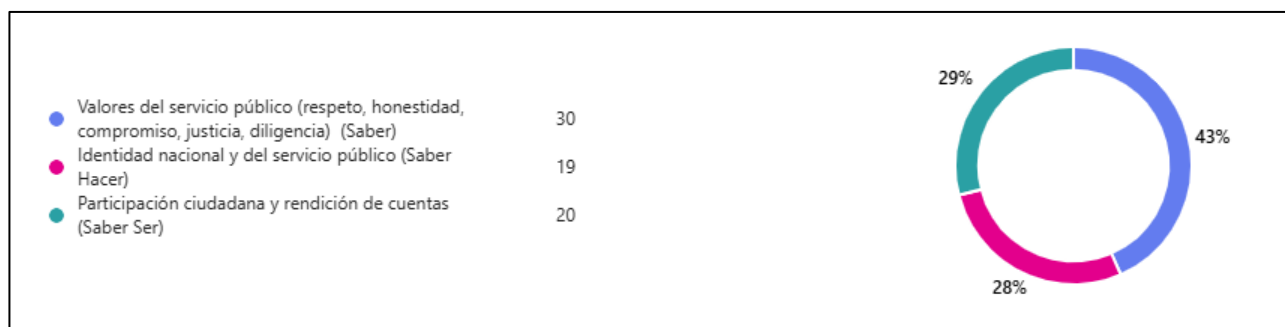
### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad



### Eje 4: Transformación digital y cibercultura



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



### Eje 6: Habilidades y competencias



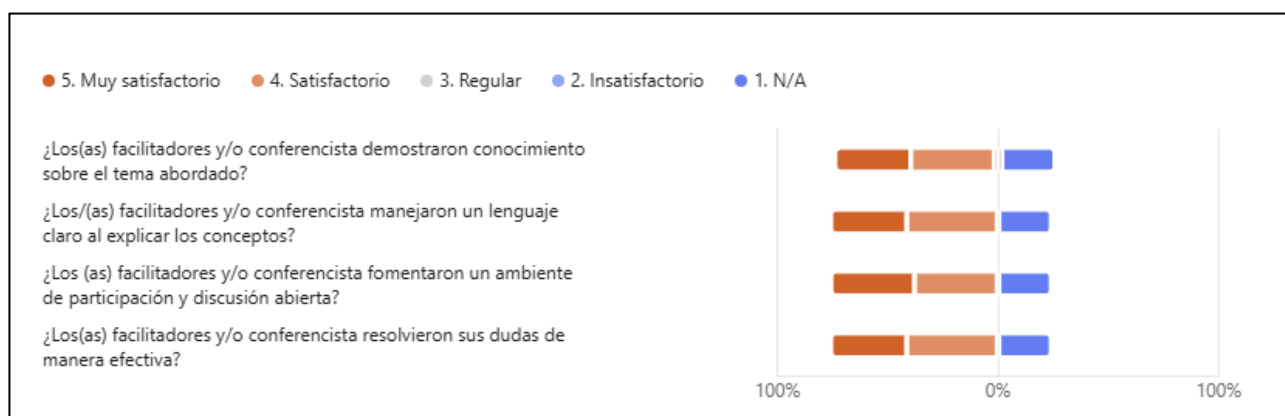
Dentro de la pregunta en la cual se consulta a cerca de temáticas específicas del área que consideren y sugieran ser incluidas dentro del PIC 2026, se mencionaron temas como:

- Inteligencia artificial
- SG-SST

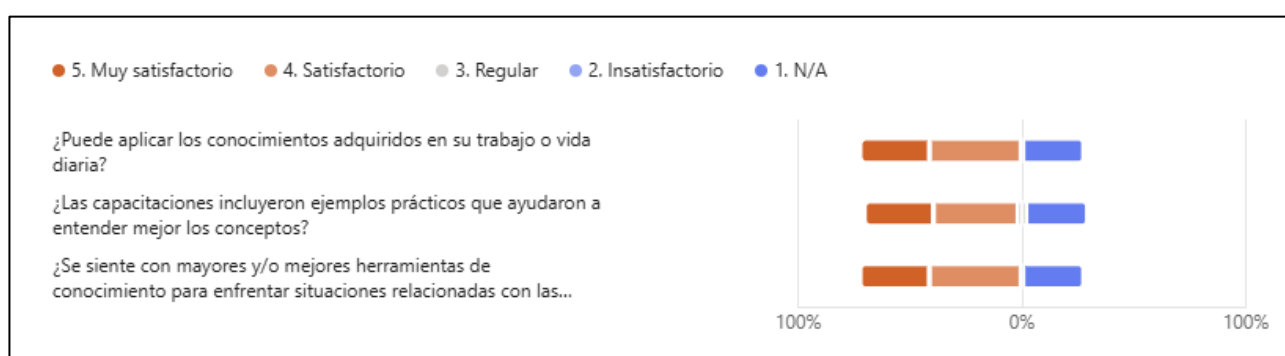
- Seguridad de la información
- Desarrollo de habilidades blandas
- Ofimática
- Normatividad; derechos laborales, cuidado y atención de menores de edad, daño antijurídico
- Entre otras

Por último, se presenta los resultados de la evaluación general que se realizó al PIC 2025, en la cual participaron 14 funcionarios

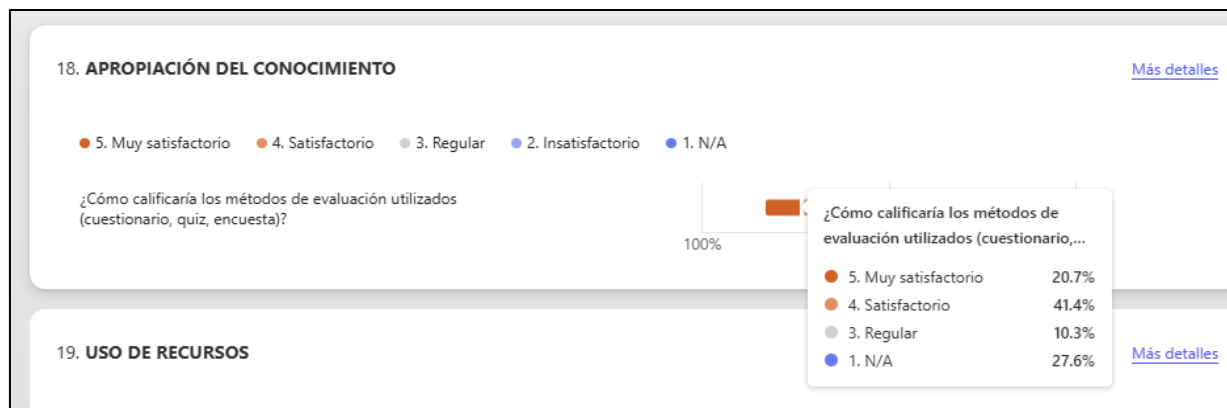
Se evaluaron aspectos relacionados con los facilitadores, respecto a conocimiento, uso del lenguaje, resolución de dudas:



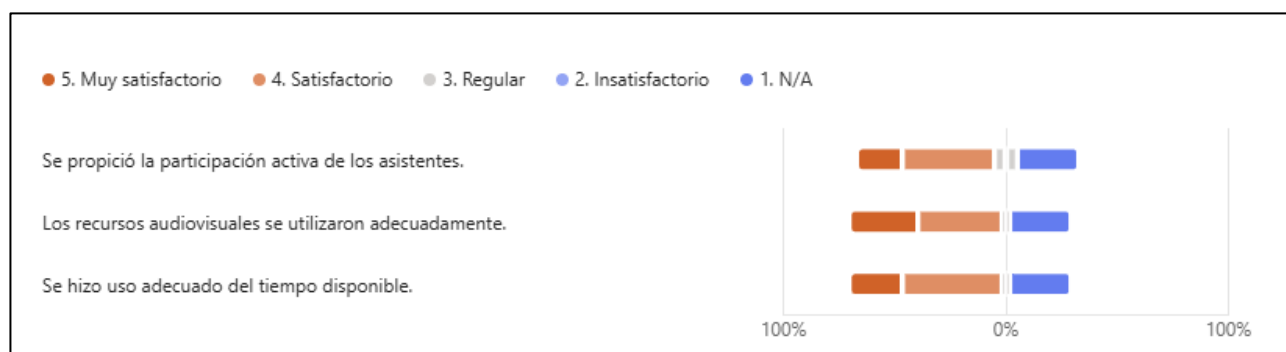
Aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones:



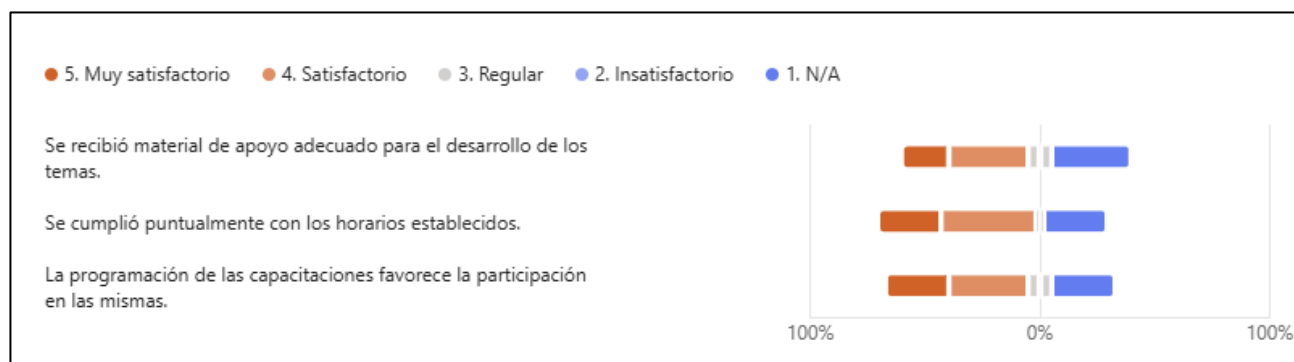
Metodologías empleadas para lograr la apropiación del conocimiento:



Uso de recursos durante el desarrollo de las capacitaciones:



Organización de las capacitaciones, frente al uso de material de apoyo, horarios y programación:



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 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”.

#### 3.2 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)

### 4. PROPÓSITO

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 2023-2030 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 de cada una de las áreas de la ETITC, y finaliza con la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

### 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).

### Tipos de capacitación

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “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”.

Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación. Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas: a) Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental. b)

Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas. c) La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización. d) A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2016 “es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”.

Partiendo de la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

### Beneficiarios.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 (ARTÍCULO 3. El literal g) y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

### Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido invitado.

# PLAN INSTITUCIONAL

## De Capacitación

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.



## 7. MARCO NORMATIVO

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.
11. Acuerdo 034 del 11 de diciembre 2024, “Por el cual se establece el plan de desarrollo profesoral 2025-2028 para los docentes de los programas de educación superior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”.



Elaboración propia a partir del plan nacional de formación y capacitación 2023-2030

## 8. EJES TEMÁTICOS

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 2023-2030

### 8.1 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)

### 8.2 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. 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)

### 8.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco 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)

### 8.4 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)

### 8.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo público

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

### 8.6 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)



## 9. 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 “Ejecución plan institucional de capacitación”

### 9.1 Desarrollo del componente de capacitación

#### 9.1.1 Diagnóstico de necesidades- Metodología.

Para llevar a cabo la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la ETITC, se realizó a través de diferentes estrategias; a) encuesta a través de la herramienta forms b) evaluación general del PIC 2025.



# 10. 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

# 11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

## 11.1 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
		Bienvenidos
Unidad No 1	Nuestra Institución	Misión, Visión, funciones, símbolo, principios, objetivos, Himno, valores
		<b>Actividad 1.1.</b> Viajando por la ETITC
		<b>Actividad 1.2.</b> Misión de la ETITC

# PLAN INSTITUCIONAL

## De Capacitación

Unidad No 2	Planeación	¿Cómo operamos?, estructura del estado y plan estratégico de desarrollo
		<b>Actividad 2.1</b> - 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.
		<b>Actividad 3.1</b> Test SIG & Seguridad de la Información
		<b>Actividad 3.2</b> Practica de Gestión Ambiental.
		<b>Actividad 3.3</b> Que conoces del SST
Unidad No 4	Talento Humano	Introducción
		Conozca nuestro portafolio
		Acceso al SIGEP
		Valores del servidor público
		Directorio de funcionarios
		<b>Actividad 4.1</b> Test Talento Humano
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
		<b>Actividad 5.1.</b> Nuestro compromiso del SIAC.

<b>Unidad No 6</b>	Control Interno Disciplinario	Control Interno
		Ley 1952 del 28 de enero de 2019
		Acción disciplinaria por ABC jurídico
		Guía disciplinaria. Código general disciplinario
		<b>Actividad 6.1</b> Al tablero control interno.

## 11.2 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.

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

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.

## 12. 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

### 12.1 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.



## 13. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

### 13.1 Indicador de Cumplimiento

Está dado por el número de capacitaciones proyectadas sobre las realizadas y por el promedio de asistencia a las mismas.

**TABLA 2: Indicadores**

¿Qué Evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	Número de personas que participaron en capacitaciones transversales del PIC / Total servidores planta * 100	Asistencia a capacitaciones GTH-FO-05 Control de Asistencia.
Cumplimiento del PIC	Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas por Semestre en el PIC * 100	El formato relacionado se adoptó a través de la herramienta forms de plataforma Office 365, por adaptación tecnológica.



# 14. ANEXOS

## 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 – Temáticas PIC 2026

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de paz	Saber	II trimestre
	Promoción y protección de los derechos humanos	Saber	II trimestre
	Resolución de conflictos	Ser	I trimestre
	Comunicación asertiva	Ser	II trimestre

# PLAN INSTITUCIONAL

## De Capacitación

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Territorio, vida y ambiente	Comprendiendo la Huella de Carbono como indicador ambiental	Ser	III y IV trimestre
	Análisis de Ciclo de Vida e Impacto ambiental	Saber	II y III trimestre
	Plan saneamiento básico (residuos sólidos, control plagas, manejo de agua, limpieza y desinfección)	Saber	II y III trimestre
	Conocimiento del territorio: bienes y servicios ambientales.	Saber	III y IV trimestre
	Cambio climático	Hacer	II y III trimestre
	Uso Eficiente de recursos	Hacer	II trimestre
	Servicio al ciudadano/ Orientación al servicio	Ser	Durante el año

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Mujeres, inclusión y diversidad	Atención a poblaciones diversas	Hacer	II y III trimestre
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Saber	II y IV trimestre
	Lengua de señas	Saber	II trimestre

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Transformación digital y cibercultura	Políticas Manual de Seguridad y Privacidad de la Información y Correos sospechosos Phishing	Hacer	I trimestre
	Office 365	Hacer	II trimestre
	Sistema de Aseguramiento de la Calidad – SGSI	Hacer	II trimestre

# PLAN INSTITUCIONAL

## De Capacitación

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Transformación digital y cibercultura	Ciberseguridad	Saber	II y III trimestre
	Uso adecuado de herramientas tecnológicas	Hacer	I trimestre

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Probidad, ética e identidad de lo público	Curso primer respondiente	Hacer	II trimestre
	Transparencia y Canales de Denuncias	Hacer	I trimestre
	Funciones y responsabilidades de supervisores de contrato	Hacer	I trimestre
	Conflicto de intereses	Hacer	I trimestre
	SIACET (Sistema interno de aseguramiento de la calidad de la ETITC)	Hacer	II trimestre
	Código de integridad	Ser	Durante el año

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Habilidades y competencias	Manejo del estrés laboral	Ser	I trimestre
	Gestión documental	Hacer	I y III trimestre
	Manejo y gestión de la plataforma SIAC	Hacer	I trimestre
	PQRSD	Hacer	II y IV trimestre
	Inducción Seguridad y salud en el Trabajo	Hacer	I trimestre
	COPASST	Hacer	I trimestre

# PLAN INSTITUCIONAL

## De Capacitación

EJE TEMÁTICO	TEMAS	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	FECHA REALIZACIÓN
Habilidades y competencias	Brigadas de emergencias	Hacer	II trimestre
	Inteligencia Artificial aplicada a la pedagogía	Saber	II trimestre
	Inteligencia Artificial como herramienta de apoyo a la gestión administrativa	Saber	II trimestre
	Power BI	Saber	II trimestre
	Habilidades para la vida	Ser	Durante el año
	Seguridad alimentaria	Saber	II trimestre

Proyectó. Yenny Milena García Bonilla Prof. capacitación.

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

Realizó. Andrea González. Auxiliar administrativo capacitación.