



**INFOTEP**  
San Andrés y Providencia



**Educación**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INFOTEP 2024 - 2027



PE-PYM-REG-002  
Versión: 04  
Fecha: 01-07-2024

Av. Colombia, Barrio Sarie Bay. San Andrés Islas, Colombia / Nit: 892400461-5  
Teléfonos: (608) 5121350 - 5126607 / Fax: 5125770 / Email: info@infotepsai.edu.co



<https://infotepsai.edu.co>



@infotepsai

Vigilada MiniEducación

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
POLÍTICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO .....	4
MARCO ESTRATÉGICO .....	5
OBJETIVOS .....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos específicos.....	6
LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN.....	6
INDUCCIÓN .....	6
REINDUCCIÓN .....	7
DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	8
EJES TEMATICOS PNFC.....	8
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	9
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	10
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	11
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	13
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	14
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	16
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	18
OFERTA DE CAPACITACIÓN 2024 - 2027 .....	19
CRONOGRAMA.....	20
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20
CONTROL DE CAMBIOS.....	21

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas-INFOTEP, hace parte integral del Plan Estratégico de gestión del talento humano y está enmarcado en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “*Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*”.

El DAFP nos indica que el Plan Institucional de Capacitación consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de sus servidores a través de procesos de formación y capacitación que deben estar previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Considerando entonces lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024-2027 de INFOTEP, se establecen directrices para los programas de inducción, capacitación y re-inducción que hacen parte del PIC, durante los próximos tres (3) años, en donde se determinan unos objetivos, actividades por programas, responsables, cronograma, indicadores, metas y una inversión estimada, para viabilizar que los empleados de INFOTEP hayan complementado sus competencias laborales para una mejor prestación de servicios.

Considerando entonces lo anterior, este Plan de Capacitación busca fortalecer y potenciar las capacidades de los servidores públicos a fin de mejorar su desempeño, fortalecer su competitividad laboral, así como mejorar su calidad de vida y de igual manera cumplir con los objetivos del INFOTEP, y así dar cumplimiento a los requerimientos del Sistema Integrado de Gestión.

## POLÍTICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El INFOTEP del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, está comprometido con la formación integral del capital humano, a través de la oferta de los servicios de educación superior, extensión e investigación y bienestar universitario, y la implantación de una cultura de autocontrol y servicio al cliente y partes interesadas. La Alta Dirección y sus colaboradores están

comprometidos con el diseño, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

El talento humano vinculado a la Institución, bajo cualquier modalidad de contratación, propende por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el desempeño ambiental, y la seguridad y confiabilidad de la información; contribuyendo con un buen gobierno para el cumplimiento de los requisitos (de las normas técnicas, legales, organizacionales y del cliente) y una gestión pública transparente, eficiente, eficaz y efectividad.

## MARCO NORMATIVO

Los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) del Estado Colombiano tiene el siguiente marco normativo (DAFP, 2016):

**Sistema de Gestión**, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

**Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece disposiciones generales del Plan Institucional de Capacitación sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En el artículo 19 establece que las organizaciones regidas por esto deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social.



**Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. “[...] Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones [...]”.

**Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que en su Capítulo I del título VI establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

**Decreto 4661 de 2007**. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, Parágrafo 1°. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2°. “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

**Decreto Ley 1227 de 2005**. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

**Decreto 2539 de 2005**, hace la adopción formal de las competencias comunes al servicio público y las comportamentales.

**Ley 1064 de 2006**, modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

**Decreto 4665 de 2007**, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias.

**Decreto 1083 de 2015**, Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública.

## MARCO ESTRATÉGICO





Para la formulación y construcción del Plan se tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores de INFOTEP, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, contribuyendo al mejoramiento en la presentación de los servicios de la Institución.

### Objetivos específicos

- Implementar una inducción a servidores nuevos de INFOTEP, que le facilite iniciar en su integración a la cultura organizacional.
- Incrementar los conocimientos y habilidades de los funcionarios de INFOTEP para solucionar problemas de rendimiento laboral, mejorar las competencias y el desempeño laboral, en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Realizar acciones para reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

## LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

### INDUCCIÓN





Tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- a) Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- b) Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- c) Sistema Integrado de Gestión de la Calidad.
- d) Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- e) Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- f) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- g) Sistema de Gestión Ambiental.
- h) Procedimientos y Programas de Talento Humano.

Cada líder de área donde el funcionario desempeñará sus funciones, dará la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes actividades: Guiar y orientar al funcionario en temas y actividades a desarrollar. Asesorar al funcionario en temas afines con la institución. Dar a conocer la planeación de actividades del área. Indicar los procesos en los cuales participará el funcionario. Indicar las funciones correspondientes según el cargo.

### *REINDUCCIÓN*

Este programa está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o INFOTEP, fortaleciendo su sentido de pertenencia a la institución. La reinducción se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada 2 años donde se podrá:

- a) Actualizar información a nivel institucional: proporcionar información actualizada sobre la institución incluyendo cambios en Políticas, Procedimientos, estructura organizativa entre otros.
- b) Reconexión con el equipo: mediante estas actividades puedan fortalecer sus relaciones con otros funcionarios actuales de la institución.





- c) Revisión de roles y responsabilidades: ayudar a los funcionarios a comprender sus roles y responsabilidades actualizados, así como las expectativas de desempeño.
- d) Recursos de Apoyo: explicar los recursos y servicios de apoyo, como programas de bienestar, asesoramiento o servicios de salud.

### *DESARROLLO DE COMPETENCIAS*

Esta línea persigue el fortalecimiento de la institución para su capital humano a través de la participación en capacitaciones ofrecidas por otras entidades públicas o privadas, la utilización de los productos provenientes de acuerdos interinstitucionales, y la implementación de formaciones internas que se ajusten a los objetivos establecidos en este documento y a las áreas temáticas mencionadas.

Algunas entidades que podrían brindar las capacitaciones con temas específicos y que atiendan a las necesidades son: Ministerio de Educación, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, entre otras. El plan de Capacitación Institucional de los funcionarios académicos - administrativos del INFOTEP también empleará su propio talento humano, con profesionales de distintas áreas que puedan desarrollar actividades educativas apoyándose con las diferentes dependencias, programas académicos, docencia a fin de fortalecer las líneas de temáticas de este plan.

### *EJES TEMATICOS PNFC*

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 - 2027 se ofrecerán capacitaciones con conocimiento organizacional y con conocimiento externo, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación,

Av. Colombia, Barrio Sarie Bay. San Andrés Islas, Colombia / Nit: 892400461-5  
Teléfonos: (608) 5121350 - 5126607 / Fax: 5125770 / Email: info@infotepsai.edu.co



Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar los servidores públicos se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



FUENTE: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

### *EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.*

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir 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.



**Temáticas Sugeridas**



- 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



- 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
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la 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 la 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



- 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 PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

*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.

**Temáticas Sugeridas**



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios 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.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- 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.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- 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 PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

*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.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y Plan institucional de Capacitación 2024 mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

**Temáticas Sugeridas**



- 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.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- 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 sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- 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 las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- 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 género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Av. Colombia, Barrio Sarie Bay, San Andrés Islas, Colombia / Nit: 892400461-5

Teléfonos: (608) 5121350 - 5126607 / Fax: 5125770 / Email: info@infotepsai.edu.co

PE-PYM-REG-002

Versión: 04

Fecha: 01-07-2024



<https://infotepsai.edu.co>



@infotepsai

Vigilada MiniEducación

#### *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. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos Plan institucional de Capacitación 2024 inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.



**Temáticas Sugeridas**



- Naturaleza y evolución 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



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- 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



- 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 PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

*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 es la identificación de 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que



representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.



**Temáticas Sugeridas**



- 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



- Impactos psicológicos y emocionales de 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 en torno a las desigualdades locales y globales



- 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 presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

*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.





Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

**Temáticas Sugeridas**



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva 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



- 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 PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030





## IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

En la línea de capacitación se atenderán durante la vigencia las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en los siguientes campos:

- a) **Normativa:** profundización en diferentes marcos legales que impactan el quehacer del INFOTEP y cuya aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
- b) **Alineación estratégica:** tendencias globales en educación, profundización en el Plan Nacional de Desarrollo y metas del Plan Estratégico Institucional, Plan de Desarrollo y planes de acción institucionales.
- c) **Competencias socio-emocionales:** los análisis de las evaluaciones de desempeño permiten identificar que las principales oportunidades de mejora en términos de competencias se orientan hacia una gestión emocional más efectiva, es decir al trabajo en la comprensión y regulación de las emociones de manera que favorezcan el relacionamiento y estimulen los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, necesarios para la transformación de la cultura organizacional.
- d) **Conocimientos técnicos:** las necesidades del servicio y la implementación de nuevos estándares de calidad para la operación institucional requieren servidores con dominio conceptual y práctico en materias específicas, para dar respuesta a situaciones puntuales, como, por ejemplo, auditores certificados en seguridad de la información para apoyar la implementación de ese componente en el sistema de gestión, proyectos de aprendizaje colaborativos, entre otros.
- e) **Artes y oficios:** acciones que permitan aprendizajes que trascienden el ámbito laboral: cursos de pintura, talleres de cocina, clases de historia, por ejemplo, que se desarrollan en el marco del plan de bienestar.
- f) **Perfeccionamiento de habilidades:** capacitaciones enfocadas en el saber hacer, aplicables en cualquier contexto: habilidades de planeación, finanzas personales, negociación, comunicación, manejo del tiempo.



Las capacitaciones se desarrollarán siguiendo los planes y programas establecidos por la institución, para contribuir al mejoramiento del quehacer de la planta de personal de la Institución.

## OFERTA DE CAPACITACIÓN 2024 - 2027

A continuación, se presenta el Programa de Capacitación 2024-2027 de INFOTEP por temáticas las cuales son:

EJES	TEMATICAS
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz.</li> <li>• Lenguaje concordante y no discriminación.</li> <li>• Comunicación interpersonal.</li> <li>• Acceso a servicios básicos como la salud, la educación, la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.</li> </ul>
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía</li> <li>• Promoción de la Convivencia, La paz y los Derechos humanos con enfoque territorial.</li> <li>• El cambio Climático y los Derechos Humanos.</li> <li>• Energías limpias y conflictos socioambientales.</li> </ul>
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.</li> <li>• Liderazgo Femenino.</li> <li>• Conciencia de las desigualdades.</li> <li>• Prevención y atención a las violencias contra las mujeres.</li> </ul>
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de competencias digitales.</li> <li>• Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li> <li>• Cibercultura.</li> <li>• Trabajo virtual.</li> <li>• Gobierno digital.</li> <li>• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.</li> </ul>
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de integridad-conflicto de interés.</li> <li>• Principios de la función pública.</li> <li>• Participación ciudadana y rendición de cuentas.</li> <li>• Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.</li> </ul>
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de procedimientos.</li> <li>• Gestión del talento humano por competencias.</li> <li>• Gestión Documental.</li> <li>• Control Interno.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Indicadores de gestión.</li> <li>• Bilingüismo-Ingles-Creol.</li> </ul>

Adicionalmente hace parte del Plan Institucional de Capacitación los siguientes temas: Capacitaciones contempladas en el Programa de Capacitación de SST del Plan Anual de Seguridad y salud en el trabajo, temas de capacitación transversales a todas las áreas como: Políticas Públicas, Actualización en Sistema de Gestión, Sistemas de información y herramientas tecnológicas, fortalecimiento de la gestión institucional, entre otras.

## CRONOGRAMA

Las fechas para la realización de los distintos cursos estarán sujetos a planeación de las distintas áreas y serán divulgados a través de los medios que utiliza INFOTEP para extender la comunicación a los funcionarios, pero también están sujetas a cambios, alianzas y compromisos contractuales, podrán ser en modalidad virtual o presencial.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan Institucional de Capacitación se presenta para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Se realiza seguimiento trimestralmente a través de la Oficina de Planeación en donde se revisan los indicadores de gestión en el cumplimiento del desarrollo de las actividades programadas, además mensualmente se realiza seguimiento a las actividades en reunión de grupo de talento humano.

Por un lado y como plan de acción se realizará la medición de las capacitaciones programadas en el cronograma del PIC para cada vigencia. La fórmula de medición del indicador será la siguiente:

$\# \text{capacitaciones realizadas} / \# \text{capacitaciones programadas} \times 100$

## APROBACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitaciones PIC, ha sido aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño como parte de los planes de la Institución el día 27 del mes de enero del año 2025.

## CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
Enero 2024	01	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones - PIC 204-2027
Diciembre 2024	02	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones - PIC 204-2027

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<b>Andrés Avelino Mesa</b> Vicerrector Administrativo- Financiero	<b>Lynne Anne Davis Sjogreen</b> Jefe de planeación	<b>Charles Gallardo Humphries</b> Rector