

***Instituto Nacional de Formación
Técnica Profesional – INFOTEP
San Juan del Cesar, La Guajira***



Plan de Capacitación

Talento Humano y Bienestar Institucional

2026



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

INTRODUCCION

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, es una entidad pública comprometida con la capacitación integral de sus servidores, por tal razón, a través de la ejecución de los programas de Inducción, rein inducción y el desarrollo de competencias laborales, para mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes frente a las necesidades propias de la entidad, siendo clave que los propios empleados propongan una participación activa de su propio aprendizaje para de esta forma construir conocimiento desde la experiencia, la realidad y los intereses.

Por lo anterior, y una vez el individuo comprometido con su aprendizaje, a partir de problemas, preguntas e inquietudes relacionadas con el entorno y la gestión laboral, el equipo del Instituto Nacional Técnico Profesional de San Juan del Cesar, La Guajira, debe trazar unos objetivos de aprendizaje y, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus miembros, establecerá una serie de estrategias internas y externas que deberá desarrollar dentro de un cronograma e incluir en la ficha de aprendizaje del equipo.

Al tenor de lo expuesto, la entidad, generara planes de aprendizaje, por un lado se harán estrategia internas de capacitación, las cuales consistirían en todo el conjunto de actividades que potencian el aprendizaje en los equipos; como por ejemplo los juegos de roles, la rotación de puesto de trabajo, los grupos de estudios, los ejercicio de investigación, conversatorios sobre temas específicos, ejercicio de laboratorios, capacitaciones de pares, entre otros; y por otro lado se ejecutarán externas, las cuales son oportunidades de aprendizaje que no surgen de esfuerzos colectivos y que son necesarias para que el equipo consiga sus objetivos. Aquí se incluyen en las propuestas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y otras propuestas que ofrezcan entidades externas a la organización de manera presencial o virtual.

De esta manera, la entidad a través de las áreas de Bienestar y Talento Humano, en aplicación de lo señalado en el artículo 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 del 2015, presenta el plan anual Institucional de capacitación del 2026 el cual será la hoja de ruta de las actividades obligatorias del MIPG y por supuesto en los insumos de necesidades internos.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Institucional, propuesto por el Rector para la vigencia 2022 – 2026.

Vale la pena señalar que este considero las necesidades de capacitación resultantes de la última evaluación de desempeño de los empleados públicos de la Institución, así como los resultados de la medición del clima laboral y cultura organizacional del 2025.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

La Ley 909 de 2004 en su capítulo I Articulo 36 Objetivo de las capacitaciones y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015; ARTÍCULO 2.2.9.1. Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

ARTÍCULO 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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

Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.



CO-SC-CER214900

Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

OBJETO

Fortalecer los conocimientos, competencias laborales y habilidades del Talento Humano del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, mediante procesos de formación continua, alineados con los principios facticos de la Administración de la Función Pública, para mejorar la calidad del servicio educativo y administrativo, permitiendo de esta manera la consolidación de un ambiente laboral positivo en este establecimiento de educación superior.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- *Mejorar la formación continua en áreas claves del desempeño institucional.*
- *Garantizar procesos de inducción y reinducción para nuestros servidores y cambios de roles.*
- *Fomentar el conocimiento de la normativa vigente.*
- *Desarrollar habilidades de liderazgo en los gerentes para mejorar la eficacia en la gestión de equipos.*
- *Impulsar el bienestar Institucional y el desarrollo humano en la institución*
- *Capacitar a los empleados en nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa.*
- *Consolidar una cultura organizacional basada en la ética, transparencia y la excelencia.*



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

MISION

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del INFOTEP, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial.

VISION

La Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, contribuyendo a los objetivos institucionales del Infotep, San Juan.

DEFINICION

Capacitación: “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” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998)

Competencias. “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”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2º)

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

– Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación informal. La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007)

Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007)

Entrenamiento. Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-010 de 2014)

Profesionalización. Proceso de capacitación, entrenamiento y 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

PLANEACION ESTRATEGICA

El Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2026 del Infotep, San Juan del Cesar, La Guajira, tiene como propósito principal la mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en función publica, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0, la revolución industrial, 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 eso incidirá en aumentar la confianza en el Estado".

Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades individuales, por nivel jerárquico y por equipos de trabajo, identificadas por los Servidores Públicos, a través de ejercicios de participación grupal, como también en cumplimiento de las disposiciones normativas y vigentes, los resultados de las evaluaciones del desempeño anual y los aportes desde áreas con propósitos estratégicos al interior del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional.

La gestión del conocimiento, como mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional en toda Entidad u organización, se encuentra inmersa como otro de los propósitos del Plan Institucional de Capacitación, dado que la progresiva transferencia de conocimientos entre los servidores públicos del Infotep, promueve la mejora en la prestación de los servicios externos, es decir al ciudadano, pero también el interno (interdependencias), traduciéndose todo ello en un mejor desempeño y en unos óptimos resultados de gestión.

Ahora bien, el PIC ofrece también respuesta a las disposiciones normativas vigentes, en especial a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y la cual se implementa a través de la Resolución 104 de 4 de marzo de 2020, acto administrativo que junto con el documento denominado "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030" presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público y los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación.

De acuerdo con el ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas, se incorporan por parte del Infotep, San Juan del Cesar, La Guajira, los ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales proceden de un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas, prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

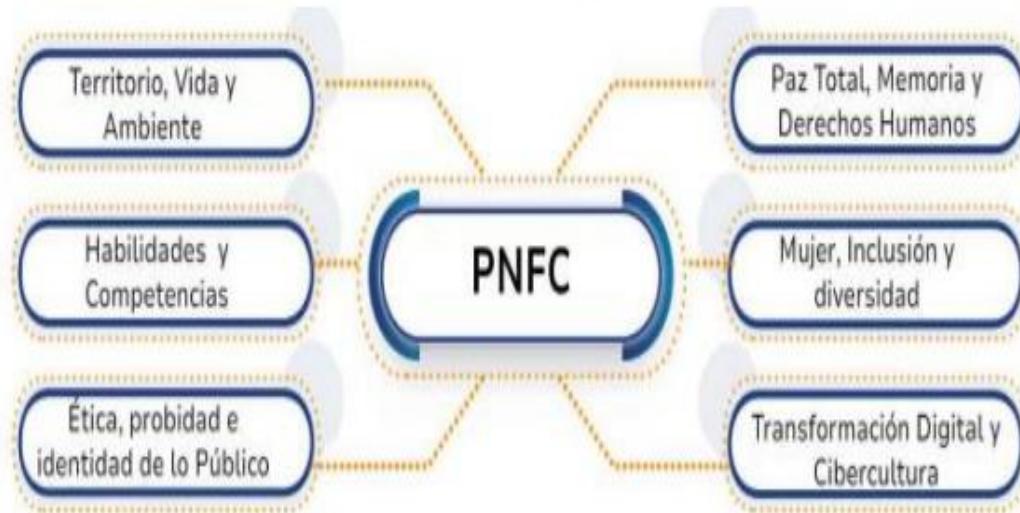
860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar - La Guajira Colombia

Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



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

De acuerdo con lo anterior, los programas propuestos dentro del Plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva.

El presente Plan Institucional de Capacitación 2026 incluye el diagnóstico realizado durante la presente vigencia, luego define las actividades a realizar en el marco de los ejes temáticos contemplados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030 y según las necesidades propias de cada área o dependencia, seguido describe la propuesta de seguimiento y medición y, finalmente establece los indicadores de gestión.

A partir de todo lo anterior, se señala que el Plan Institucional de Capacitación propende por el fortalecimiento de las capacidades del Talento Humano, como una acción puntual y estratégica con el objetivo de formar ciudadanos y ciudadanas en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público.



CO-SC-CER214900

Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, 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.

Temática:

Temáticas Sugeridas

 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Desarme, desmovilización y reintegración ◦ Justicia transicional ◦ Reforma institucional para la paz ◦ Reparación a las víctimas
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	
 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 servidores y servidoras públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.



CO-SC-CER214900

Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Temática:

Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2

Temáticas Sugeridas
 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
 <ul style="list-style-type: none"> ○ Incrementos sustanciales en la productividad. ○ Minimización de costos. ○ Mejoramiento de la comunicación. ○ Ruptura de fronteras geográficas. ○ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.

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 (5) 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 mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

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
- Mérito 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

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura 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.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



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 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.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos San una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben Ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

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.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

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 los 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 (PTET) 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 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.

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.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



Fuente: PNFC, 2023-2030

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

“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”.

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.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

1. Aprovechar la infraestructura de datos públicos
2. Garantizar la protección de los datos personales
3. Optimizar la gestión de los recursos públicos
4. Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
5. Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
6. Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

 Web: www.infotep.edu.co

 Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Diagnóstico

El diagnóstico se realizó a través de un instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por todos los funcionarios a nivel nacional y líderes del Infotep; siendo una técnica para recoger las necesidades de una forma rápida y sistemática, la participación se dio de la siguiente manera:

EMPLEOS POR NIVELES DEL INFOTEP – SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNY R	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	3	0	1	2	0	0
Asesor	1	0	0	1	0	0
Profesional	53	34	1	0	19	0
Técnico	4	2	1	0	1	0
Asistencial	20	10	0	0	10	0
TOTAL	81					

Nivel Jerárquico	Participación	% Participación
Directivo	2	6%
Asesor	1	3%
Profesional	39	60%
Técnico	3	9%
Asistencial	15	22%
Total	60	

Funcionarios de carrera administrativa: 42

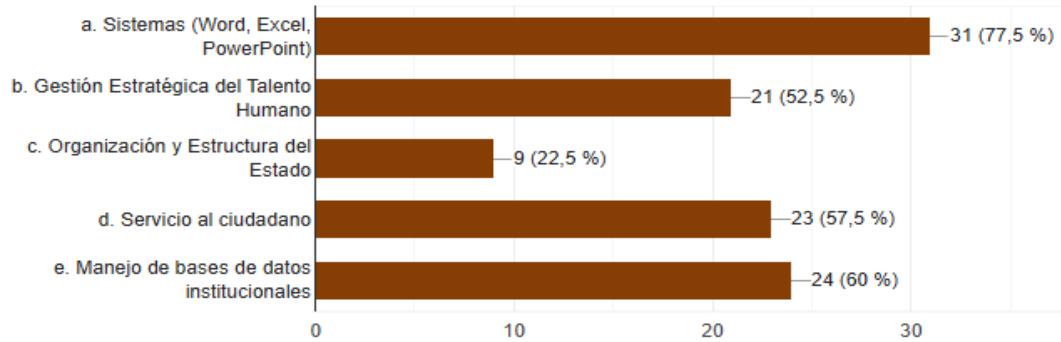
Funcionarios de libre nombramiento y remoción: 3

Funcionarios en provisionalidad: 15

Total: 60 encuestados

7. Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

40 respuestas



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Bajo los parámetros establecidos por la Guía para formulación del Plan Institucional de Capacitación, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación el cual contempla 4 ejes estratégicos, los resultados obtenidos por nivel jerárquico (indicando el número de funcionarios que seleccionaron el tema) de acuerdo con las encuestas aplicadas son los siguientes

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Asistencial	Técnico	Profesional	Asesor	Directivo	%	Priorizado
Eje 1. Paz total, Memoria y Derechos humanos	Construcción de paz	10	2	12	0	1	47%	SI
	Cultura de Paz	6	2	9	0	1	15%	NO
	Sentido de pertenencia	13	1	27	1	1	43%	SI
	Función del servidor en el gobierno del cambio	12	1	15	1	0	14%	NO
Eje 2Territorio, vida y Ambiente	Política Pública en la gestión socio-territorial	12	2	34	1	1	36%	NO
	Promoción de la Convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial	15	3	34	0	0	44%	SI
	Lenguaje claro y comprensible	12	2	23	0	1	21%	NO
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Justicia de genero, racial y étnica	10	1	27	0	1	31%	NO
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencia y discriminaciones	12	3	26	0	0	23%	NO
	Respeto por la diversidad	13	2	34	1	0	42%	SI
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación y uso de las tecnologías	13	3	23	1	0	31%	NO
	Ánalisis de datos para territorios	10	2	12	0	1	47%	SI
	Comunicación y lenguaje tecnológico	6	2	9	0	1	15%	NO
Eje 5. Prioridad, Ética e Identidad de lo Público	Valores del servidor público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	13	1	27	1	1	43%	SI
	Política de integridad (Código de Integridad Conflicto de intereses)	12	1	15	1	0	14%	NO
	Principios de la Función Pública	12	2	34	1	1	36%	NO
Eje 6. Habilidades y Competencias	Liderazgo en entorno digitales	15	3	34	0	0	44%	SI
	Gestión del Talento Humano por competencias	10	2	12	0	1	47%	SI
	Orientación a los resultados	6	2	9	0	1	15%	NO



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar - La Guajira Colombia

PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC**Programa de Inducción y reducción**

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7º del Decreto 1567 de 1998, son “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarte información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como: “un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”, y en el subsiguiente literal al Programa de Reinducción como uno: “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, (...) se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Para la vigencia 2024 se realizarán jornadas de inducción en la medida de las necesidades de acuerdo con las nuevas vinculaciones del personal; así mismo, se desarrollarán sesiones de reinducción sobre temas transversales a fin de actualizar a los servidores públicos en la estructura del Infotep, servicios, funciones, procesos y procedimientos, aplicativos y temas transversales y específicos, a fin de orientarlos e integrarlos a la cultura organizacional.

Existen distintos métodos de capacitación que deberemos llevar a cabo:

Entrenamiento en el trabajo

- Los empleados trabajarán con un mentor para desarrollar habilidades de ventas y servicio al cliente.
- Duración: 12 meses
- Responsabilidades: El mentor será responsable de guiar y entrenar a los empleados en el trabajo.

Capacitación en Liderazgo

- Los gerentes participarán en un curso de liderazgo que les ayudará a mejorar sus habilidades de gestión de equipos.
- Duración: 3 meses
- Responsabilidades: Los gerentes deben asistir al curso de liderazgo y aplicar lo aprendido en la gestión de sus equipos.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

Servicio al Cliente

- Los trabajadores participarán en un curso de servicio al cliente para mejorar su capacidad de satisfacer las necesidades del cliente.
- Duración: 1 semana
- Responsabilidades: Los empleados deben asistir al curso y aplicar lo aprendido en su trabajo diario.

Capacitación en Tecnología

- Los empleados participarán en una capacitación en línea para aprender a utilizar el nuevo software de gestión de inventario.
- Duración: 2 semanas
- Responsabilidades: Los empleados deben completar la capacitación en línea y aplicar lo aprendido en el trabajo diario.

RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026 será financiado a través del proyecto de inversión: “Mejoramiento de la capacidad y desempeño institucional de los procesos administrativos en la escuela superior de administración pública para el desarrollo de su misionaria Nacional”.

ACTIVIDAD FINANCIADORA	VALOR
Desarrollar capacitaciones en competencias al personal docente y administrativo -Capacitar a Docentes con competencia -Capacitar a Administrativos con competencia	\$ 230.000.000
Realizar apoyo económico para la formación en Posgrado de docentes y administrativos	\$ 110.000.000

Nota: Valor modifiable de acuerdo con las actualizaciones del Proyecto de inversión.

El Plan Institucional de Capacitación se ejecutará con apoyo interinstitucional, con recurso humano y tecnológico interno y con contratación de terceros en caso de ser necesario tal como se indica en el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 11, indica: “(...) ...Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, desus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia... (...)”



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

CRONOGRAMA DE PLAN DE CAPACITACION

No.	Tema	Mes											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Integridad del servidor público.								X				
2	Reforma pensional						X						
3	Sentido y Función del servidor en el Gobierno del cambio											X	
4	Políticas Públicas en la gestión socioterritorial									X			
5	Respeto por la diversidad				X								
6	Apropiación y uso de las Tecnologías					X							
7	Valores del Servidor Público (Respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)				X						X		
8	Lenguaje Claro y comprensible												X
9	Ánálisis de datos por territorio		X										X
10	Orientación a los resultados										X		
11	Principios de Integridad												X
12	Excel avanzado											X	
13	Sentido de pertenencia y apropiación de los recursos					X							
14	Inclusión, diversidad y equidad de genero									X			



CO-SC-CER214900

Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar - La Guajira Colombia

En lo relacionado a la Inducción y reducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Objetivos del programa:

- Facilitar la adaptación al ámbito institucional para contribuir a la permanencia exitosa, al buen desempeño laboral, al desarrollo integral y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del INFOTEP.
- Fortalecer la convivencia educativa, la inclusión social, el compromiso ético, la cultura de la institución Saludable y los valores institucionales que la sustentan.
- Cultivar la responsabilidad social, pública y ambiental de la entidad, como institución del Estado.
- Posicionar a la Institución, como un espacio que ofrece múltiples oportunidades para formarse integral y profesionalmente para desarrollar el potencial individual y colectivo de sus trabajadores.
- Cualificar en los procesos de reinducción a los servidores públicos para el desarrollo y desempeño de sus funciones específicas.

EVALUACION

La evaluación de las actividades de capacitación se realizará al finalizar cada capacitación los asistentes evalúan la pertinencia, eficacia, efectividad y eficiencia en el **FOR-INFOTEP-TH-07** Evaluación de Capacitación; luego se evalúa el impacto de la capacitación en el **FOR-INFOTEP-TH-24**, termina la consolidación de la evaluación en el **FOR-INFOTEP-TH-08** Análisis de Resultado de Evaluación de Capacitación.

Trimestralmente se le hace seguimientos al Plan de Capacitación, para proponer acciones de mejora si es el caso.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.coEmail: infotep@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia