

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL

“ITFIP”



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026



SC6793-1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

RAFAEL ENRIQUE LARA GARCÍA
Coordinador GITTH

Espinal - Tolima, 2026

INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a las políticas estatales en materia de adiestramiento y perfeccionamiento personal que redunde en el logro de sus Objetivos Misionales, el mejoramiento del servicio, el cambio de actitudes e incrementar la capacidad individual y colectiva, el ITFIP, establece y desarrolla el Plan Institucional de Capacitación Administrativo y docente, que responda a un diagnóstico de necesidades y al marco legal que le sirve de fundamento.

Este plan se elabora en el marco de la dimensión Gestión del Talento Humano, para ello se tienen en cuenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP 2020 – 2030, así como el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida” que contempla retos para la gestión de la educación en el país.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Cualificar el personal que labora en la Institución en pro del mejoramiento continuo de la gestión pública, la satisfacción de sus usuarios y relaciones con la sociedad, basados en los ejes temáticos contenidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y en los acondicionados por el Ministerio de Educación Nacional, para afrontar los desafíos y retos de la educación establecidos en Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender las necesidades de formación y capacitación del personal del ITFIP, en las dimensiones/competencias: Saberes, Saber Ser y Saber Hacer, de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.
- Ofrecer las actividades de formación y capacitación, con base en los ejes temáticos: Territorio, vida y ambiente, Paz total, memoria y derechos humanos; Habilidades y competencias; Mujer, Inclusión y Diversidad; Ética, probidad e identidad de lo público: Transformación Digital y cibercultura.

2. MARCO LEGAL

El PIC se ampara en las siguientes normas:

Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1499 de 2017 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.

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.

Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Corresponde a toda entidad Territorial, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y generales, y en el Artículo 36 determina que, dentro de la Política del Departamento Administrativo de la Función Pública las oficinas de personal formularán los planes y programas de Capacitación.

Decreto 1227 de 2005 establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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.

Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único reglamentario de la Función pública en su artículo 2.2.9.1 al 2.2.9.6 trata el tema de la Capacitación su actualización y la modalidad de proyectos de aprendizaje.

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.

Decreto 1083 de 2015 (Capítulo 9, Título II, Ley 1960 de 2019).

Resolución N° 0907 del 15 de noviembre de 2016, por medio se adopta la reglamentación para el ejercicio de la inducción, re inducción y capacitación por proyectos de aprendizaje.

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

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos 2020 – 2030, DAFP – ESAP. se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se

dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 - 2030

3. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Adoptar la guía del DAFP en materia de los lineamientos generales que enmarcan el plan de capacitación en todos aquellos apartes que hacen relación a las nuevas reglas, normas. y directrices en materia del tema de capacitación para lo cual se consignan a continuación los más relevantes que permiten clarificar conceptos que son básicos dentro de la planeación de un programa de capacitación Institucional entre ellos:

FORMACION: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación, como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

EDUCACION NO FORMAL, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 1 15 de 1 994).

EDUCACION 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.

EDUCACION INFORMAL La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos

sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO. se debe entender como el acompañamiento que hace el funcionario que entrega al que recibe sobre la información, procedimientos y la experiencia que posee para que se le dé continuidad al ejercicio sin mayores traumatismos y se tenga éxito en su nueva posición. Esta debe darse aun cuando ya se cuente con la experiencia en el puesto o cumpla con el perfil. Igualmente busca la adaptación al equipo y ambiente de trabajo. Esta inducción implica que el empleado reconozca su puesto en relación con otras personas de la dependencia a la cual pertenece y demás miembros de la organización.

El ejercicio de inducción en el puesto de trabajo obedecerá a dos situaciones, las cuales por ingreso de personal a la entidad o rotación del personal. Este ejercicio se registra en la Ficha de Inducción establecida por la Institución.

INDUCCIÓN. El programa de inducción tiene por objetivo iniciar al funcionario, 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.

REINDUCCIÓN. El Programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

La inducción se deberá realizar a todos los empleados en cada vigencia, y e esta acción se debe generar las memorias, convocatoria, registros y realizar la evaluación para generar si es el caso planes de mejoramiento

PROYECTO DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO, de Formulación de Proyectos de Aprendizaje consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la

solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje, que contiene:

- Nombre del proyecto de aprendizaje.
- Pregunta polémica formulada por cada equipo.
- Necesidades de capacitación identificadas en cada proyecto de aprendizaje
- Número de personas.
- Temas de capacitación formulados en cada proyecto.
- Métodos o estrategias de capacitación previstos en el plan de aprendizaje de cada proyecto.
- Fechas de inicio y finalización de cada tema de capacitación.
- Número de horas para desarrollar cada tema de capacitación.
- Recursos necesarios, identificando si son internos o externos y los costos de los mismos.

4. RESULTADOS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo las actividades de capacitación y formaciones establecidas en el PIC, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados.

Temáticas por proyectos de aprendizaje en equipo ITFIP 2025

Proceso	Nombre del PAE	Temáticas	Estado
Vicerrectoría Académica	Inducción y Reinducción	Inducción y reinducción personal docente periodo A y B de 2025	Ejecutado
	Apropiación y fortalecimiento competencias docentes del ITFIP	Diplomado en pedagogía docente	Ejecutado
		Seminario taller pruebas T y T para docentes	Ejecutado
		Curso desafíos y oportunidades de la formación docente en la era digital "Cursos de profundización y/o actualización de	Ejecutado

		habilidades docentes brindados mediante convenio con la Unir”.	
		Diseño y manejo de aulas virtuales de aprendizaje Moodle	Ejecutado
Planeación	Transformación y ética pública	Capacitación en Gobierno Abierto	Pendiente
		NTC-ISO 37001:2017 “Sistemas de gestión antisoborno”	Pendiente
		seguridad en las tecnologías de la información	Pendiente
Jurídica	Supervisión de contratos	Lineamientos básicos del contrato estatal	Pendiente
		Ejecución de contratos	Pendiente
		Supervisión de los contratos	Pendiente
		Responsabilidad disciplinaria y penal	Pendiente
Control Interno	Fortalecimiento de las competencias en desarrollo humano, en habilidades blandas	Contexto de aplicación de las habilidades blandas en las organizaciones	Pendiente
		Niveles de visión frente a las vidas	Pendiente
		El talento humano como gestor en la transformación digital de las organizaciones	Pendiente
		Los cambios en los modelos de liderazgo	Pendiente
Vicerrectoría Administrativa	Relacionamiento estado ciudadanía	Lenguaje claro, comprensible e incluyente	Pendiente
		Hito 1. De la política de servicio al ciudadano	Ejecutado
		Sistema gestión de calidad	Norma NTC ISO 9001:2015

	Temáticas de medio ambiente		Pendiente
Talento Humano	Inducción y reinducción	Inducción y reinducción institucional 2025	Ejecutado
	Nuevo Sistema pensional	Ley 2381 de 2024	Ejecutado
	Evaluación de desempeño laboral	Ley 617 de 2018	Ejecutado
	Temáticas de SST	-Manejo DEA -Manejo del estrés -Riesgos biológicos -Riesgos químicos -Normas y medidas preventivas para conductores -Protección visual en el trabajo -Sensibilización fiebre amarilla -Resolución de conflictos -Manejo de extintores	Ejecutado
	Código de integridad	Inducción a todo el personal	Ejecutado
	Capacitación del Ministerio de Educación Nacional	Gestión del conocimiento e innovación	Ejecutado

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026

Con el objeto de realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación para el 2026, se realizó una encuesta los líderes de los procesos y las funcionarios administrativos y docentes de planta de la institución, teniendo en cuenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP 2020 – 2030, así como el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida” que contempla retos para la gestión de la educación en el país.

Es así, que las temáticas consultadas se enmarcan en seis (6) ejes temáticos, clasificados en las dimensiones del saber, saber hacer y saber ser.



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

DIMENSION DEL SABER HACER Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSIÓN DEL SABERES. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSION DEL SER Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

6. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026.

De acuerdo con los resultados de la encuesta Diagnóstico de necesidades de capacitación ITFIP 2026, las principales temáticas clasificadas de acuerdo a los ejes propuestos por el MEN y la guía del DAFP son:

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.

Las temáticas de mayor demanda en este eje, según las dimensiones del son

- Historia social, política y económica del conflicto armado
 - 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.

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 especialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades

Las temáticas de mayor demanda referente al eje 2, son:

Cambio climático y desafío desde la ciudadanía.

Promoción de la convivencia, la paz y derechos humanos.

Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

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.

Las temáticas de mayor demanda referente al eje 3, son:

- Marcos normativos, Institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, Étnica y Racial.
- Mecanismos de diseño, Monitoreo y Evaluación de las Políticas Públicas con enfoque de género interseccional y diferencial.
- Reconocer un cambio Actitudinal y Profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

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 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.

Las temáticas de mayor demanda referente al eje 4, son:

- Naturaleza y Evolución de la Tecnología.
- Automatización de Procesos.
- Trabajo en Equipo

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.

Las temáticas de mayor demanda referente al eje 5, son:

- Valores del Servicio Público (Respeto, Honestidad, Compromiso, Justicia, Diligencia)
- Identidad Nacional y del Servidor Público.
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)

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.

Las temáticas de mayor demanda referente al eje 6, son:

- Pensamiento Analítico.
- Herramientas para la obtención de resultados.
- Comunicación, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas y Conflictos

Una vez que cada líder de proceso y cada funcionario diligencia el formulario para la detección de las necesidades de capacitación, cada líder analiza los datos y consolida los temas propuestos, dejando los que a su criterio son los más importantes para su proceso, luego los plasma en el formato de Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE y los presenta ante la Comisión de Personal Administrativo para su aprobación y esta comisión por medio de Acto Administrativo lo aprueba para que se ejecute durante la vigencia.

Los PAE, deben estar acordes con los resultados de la evaluación del desempeño, proyectos y programas institucionales, planes de acción, y demás requerimientos gubernamentales e institucionales.

7. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo se presentarán para revisión y aprobación por la Comisión de Personal Administrativo, junto con el plan de capacitación conformado por las acciones propias de capacitación y temas de Inducción y Re inducción como una política que deben impartirse para todos los empleados, y que están dirigidos a actualizar a los servidores en relación con sus políticas, Misión, Valores, Programas encaminados a reorientar su integración a la cultura organizacional y a mejorar su gestión, al igual que todas las capacitaciones o adiestramientos que se le brinden al personal directivo (según líneas: habilidades para la alta dirección pública y asuntos estratégicos para el cambio el bienestar y la paz social); administrativo y docente de planta a través de Instituciones Públicas o privadas a través de invitaciones que no implique inversión o gasto a través del rubro capacitación, y las que demande de manera prioritaria los procesos o procedimientos inherentes a la entidad que conlleve replica dentro del área o proceso y previo análisis de su conveniencia a través de la líder del procedimiento capacitación, la profesional especializado con funciones de personal y las obligaciones que esta capacitación genere dentro de la Entidad.

El plan institucional de capacitación del ITFIP, vigencia 2026, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento a las capacitaciones externas por invitación de entes de control, ministerios, entidades públicas y privadas, o que la institución cancela a través del rubro de capacitación, se realizará desde el acto administrativo de comisión, entrega

del informe con sus respectivos anexos, donde si es necesario que se conozcan los alcances y contenidos por otro personal con interés directo en el tema, se deberá realizar la réplica respectiva.

A nivel general, la evaluación del PIC de cada vigencia se realizará por medio de la aplicación de los indicadores adoptados para tal evento. Existen formatos adoptados y codificados que permitirán aplicarse para la evaluación y el seguimiento del desarrollo de cada proyecto de aprendizaje y capacitación recibida, incluyendo todo lo que tenga que ver con inducción y reinducción.

Formatos y modelo de informe utilizados:

. Informe de capacitación:

1. Nombre de la capacitación:

Día:

Entidad:

Lugar:

Horario:

Duración:

Participantes: (nombre y documento)

2. Objetivos

3. Temas de capacitación

4. Metodología de trabajo

5. Resultados de evaluaciones aplicadas a los participantes

6. Alcances o logros para el ITFIP

7. Tareas a desarrollar

8. Recursos

9. Anexos (memorias, fotos, listado de asistencia, certificado de asistencia)

Firma

continuación, se envía el link de las evaluaciones a diligenciar:

- **Link Evaluación de la capacitación**

<https://docs.google.com/forms/d/1Vfp9OikBZCiwAE3sghjf-ISh7pywqk7NwAxfVIV3kIQ/edit?pli=1>

- **Link de la Evaluación del Impacto**

<https://docs.google.com/forms/d/1iwVVMK-Xc5xEpAN8Xp7AS8RzBcp2Q0OLy0ENYINNEMA/edit>