



20  
25

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

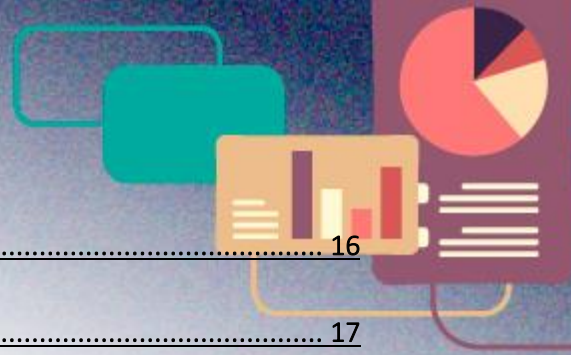
Grupo de Desarrollo y Transformación  
Organizacional  
Secretaria General  
Noviembre de 2024  
Versión 1



Tabla de Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 EJES TEMÁTICOS.....</b>	<b>5</b>
1.3.1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS .....	5
1.3.2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE .....	6
1.3.3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	6
1.3.4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	6
1.3.5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO .....	6
1.3.6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	6
<b>2. INFORMACIÓN GENERAL .....</b>	<b>7</b>
<b>3. OBJETIVO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>7</b>
<b>4. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>7</b>
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
<b>5. ALCANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>6. NORMATIVIDAD.....</b>	<b>8</b>
<b>7. FORMULACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>11</b>
7.1 GENERALIDADES DEL PLAN .....	11
<b>8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>8.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
8.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	12
8.3 CRONOGRAMA.....	15





8.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 16

9. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA..... 17





## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias y conocimientos de los servidores públicos del ICETEX, con el fin de contribuir al cumplimiento de su propósito superior establecido en el plan estratégico, enfocando sus esfuerzos al desarrollo del talento humano en el marco del modelo de cultura y transformación organizacional. Así mismo, este plan de capacitación se articula con los 6 ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Ética, Probidad e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias) establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

### 1.1 Definiciones

- **Competencia:** 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.<sup>1</sup>
- **Capacitación:** 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 y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.<sup>2</sup>
- **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.
- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2021 – Dpto. Función Pública

<sup>2</sup> Decreto 1567 de 1998 - Artículo 4

<sup>3</sup> Decreto 2020 de 2006 - Artículo 1, numeral 1.1





## 1.2 Principios Rectores de la Capacitación

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

## 1.3 Ejes temáticos

### 1.3.1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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.



### 1.3.2. Territorio, Vida y Ambiente

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. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas 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 socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

### 1.3.3. 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.

### 1.3.4. 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.

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 tal manera que se aborden elementos como uso de plataformas tecnológicas para gestión de datos, comunicación y lenguaje tecnológico, ética en el contexto digital y apropiación y uso de la tecnología.

### 1.3.5. Probidad, Ética e Identidad 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 son una preocupación creciente en muchos países. Las y 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.

### 1.3.6. 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 en 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.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL

A continuación, se presenta la información presupuestal, vigencia y área responsable del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025:

<b>Nombre del Plan de Acción</b>	Plan Institucional de Capacitación 2025
<b>Nombre y código rubro presupuestal</b>	Servicios para Capacitación – Rubro IG311002004020005
<b>Presupuesto asignado (\$)</b>	\$296.436.000
<b>Área responsable</b>	Secretaría General
<b>Política MIPG y otros</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Proceso</b>	Permanencia
<b>Fecha inicio del proyecto</b>	02/01/2025
<b>Fecha fin del proyecto</b>	30/12/2025

## 3. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

## 4. OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades de formación y capacitación identificadas por las dependencias de la Entidad para fortalecer sus habilidades y destrezas laborales, generar conocimiento, y desarrollar las competencias individuales y colectivas de los funcionarios que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales, generando una adecuada cultura de atención y servicio a los usuarios del ICETEX; así mismo se busca generar en los funcionarios un ambiente propicio para su crecimiento profesional y personal, aumentando la confianza en sus habilidades y competencias.

### 4.1 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento ético del servidor público.





- Fomentar el compromiso en los funcionarios con respecto al conocimiento sobre las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de conservar y compartir el mismo.

## 5. ALCANCE

Ejecución de un programa integral de acciones formativas que permita capacitar a los servidores públicos de la entidad en los temas identificados como vitales para atender de manera adecuada a sus diferentes grupos de interés.

## 6. NORMATIVIDAD

La **Constitución Política de Colombia** define la capacitación como un derecho laboral de los ciudadanos colombianos, para lo cual, en su artículo 53 establece que:

*“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*

La **Ley 489 de 1998** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

El **Decreto 1567 de 1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su artículo 4 establece la definición de “Capacitación” en los siguientes términos:



*“Artículo 4. Definición de 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 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 “*

La **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”, establece el diseño de programas de formación y capacitación a cargo de las Entidades y su objetivo, en los siguientes términos:

*“Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)*

*Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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”*

El **Decreto 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998”, en su Título V “Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación”, establece:

*Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*

*Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (...)*

*Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...)”*





El **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”, define el concepto de competencias laborales de funcionarios de Entidades públicas, 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”.

La **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”, en su artículo primero reemplaza la denominación de *Educación no formal por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*, y partir de esta definición, se reconoce como un factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios.

El **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece como finalidad de los programas de capacitación, que:

*“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”.*

La **Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3 establece el acceso a los programas de capacitación de los servidores públicos en los siguientes términos:

*“Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

La **Resolución 104 de 2020** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”, en su **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030**, el cual es elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP, establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

La **Circular Conjunta No. 001-2023 de la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública**, dispone los lineamientos a los órganos, organismos y Entidades públicas para establecer medidas y participar en actividades para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público.





## 7. FORMULACIÓN DEL PLAN

### 7.1 Generalidades del plan

El Plan Institucional de Capacitación del ICETEX responde a las necesidades de aprendizaje al interior de la Entidad enmarcado dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el cual presenta los lineamientos y recomendaciones que sobre este tema ha establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el año 2024 se ejecutó la programación del PIC contratado con la Universidad Pontificia Bolivariana que contempló 18 programas entre cursos y diplomados.

De otra parte, de acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025 se identificaron 18 programas de formación a desarrollar mediante cursos de educación no formal, para lo cual se requerirá de la contratación con una Institución Educativa certificada con alta calidad; así mismo se identificó la necesidad de capacitar en formaciones relacionadas con los 6 ejes temáticos mencionados más ampliamente en los párrafos siguientes.

Como insumo para la formulación de este plan institucional de capacitación, para el 2025 se tiene en cuenta el resultado de la política de Gestión de Talento Humano cuyo puntaje obtenido en la medición de la vigencia 2023 fue de 87.3/100 dentro del índice de desempeño Institucional. Situación por la cual es necesario que el ICETEX continúe fortaleciendo y mejorando los subíndices de esta política, teniendo en cuenta las recomendaciones las siguientes recomendación del FURAG 2023:

- Implementar inducción para gerentes públicos en la Entidad de varias formas: virtual a través del curso dispuesto por la Función Pública presencial o virtual con la ESAP – Directamente en la Entidad.
- Fortalecer las capacitaciones para la política de gobierno digital acompañando a la Dirección de Tecnología para que los colaboradores apropien los conceptos de Arquitectura de TI – servicios ciudadanos digitales – estado abierto – servicios y procesos inteligentes – acceso de información publicada en la sede electrónica de la Entidad.

## 8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### 8.1. Inducción y Reinducción

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

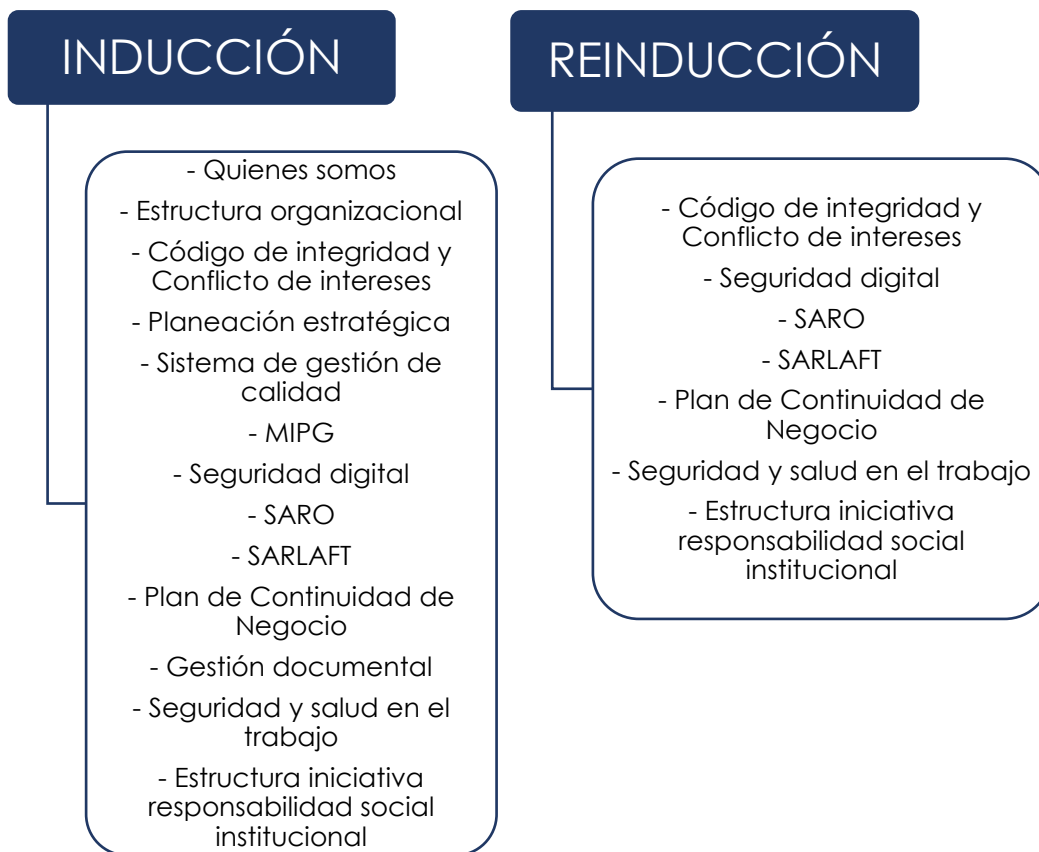
Por otra parte, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad,



fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado.

La reinducción aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio o que se considere necesario, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1567 de 1998 en su capítulo II.

Las acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad para todo el personal independientemente del tipo de vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.



## 8.2. Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de las solicitudes remitidas por las diferentes dependencias de acuerdo con el procedimiento establecido, en el cual, mediante comunicación interna No. 20243060011585-I del 28 de octubre de 2024, se invitó a los Directivos,





Jefes de área y Funcionarios a identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025, para poder definir las acciones formativas prioritarias a desarrollar en la vigencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2025 así:

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Diplomado en derecho de procedimiento administrativo y derecho procesal administrativo	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Actualización tributaria y Normas NIIF	Habilidades y Competencias
Design thinking	Habilidades y Competencias
Power BI aplicado	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia artificial – retos y oportunidades	Transformación digital y cibercultura
Actualización en normas globales de auditoría interna	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Python, Código R y SQL orientada a la analítica de riesgos	Transformación digital y cibercultura
Análisis de datos e inteligencia de negocios	Transformación digital y cibercultura
Power Automate	Transformación digital y cibercultura
Seguridad de información digital	Transformación digital y cibercultura
Gestión documental en el entorno del sistema de documentos electrónicos de archivo	Habilidades y Competencias
Liquidación de contratos y acuerdos estratégicos	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Derechos humanos y liderazgo con enfoque de género, discapacidad y diversidad	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Construcción de estudios de mercado y análisis sectoriales en procesos de contratación	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Formación para Ingenieros de Inteligencia Artificial - Microsoft Learn	Transformación digital y cibercultura
BPM (Business Process Management)	Transformación digital y cibercultura





ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Excel Básico	Habilidades y Competencias
Excel Intermedio	Habilidades y Competencias
Excel Avanzado – Manejo bases de datos	Habilidades y Competencias

Así mismo, las siguientes acciones formativas podrán ser impartidas a los funcionarios y colaboradores de la Entidad, en el marco de la gestión de capacitación interadministrativa y/o Academia ICETEX:

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Derechos humanos – promoción y protección	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Política nacional de infancia, adolescencia y género	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Criterios ambientales en procesos de contratación	Territorio, Vida y Ambiente
Gobierno digital – transformación, seguridad, inteligencia artificial.	Transformación digital y cibercultura
Transparencia y ética pública – integridad pública, lucha contra la corrupción, transparencia, conducta moral	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Innovación pública y pensamiento disruptivo	Habilidades y Competencias
Servicio al ciudadano – PQRSD, protocolos, normatividad, caracterización, enfoque diferencial, accesibilidad y discapacidad	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Procesos documentales – buenas prácticas, conservación documental, expediente electrónico	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Información estadística – generación, procesamiento, reporte, difusión y uso	Transformación digital y cibercultura
Ley 2345 de 2023 – Austeridad en la publicidad estatal	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Ley 2300 de 2023 - Derecho a la intimidad de los consumidores	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Inteligencia emocional	Habilidades y Competencias
Lenguaje claro, incluyente y accesible	Mujeres, Inclusión y Diversidad



LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Habilidades blandas	Habilidades y Competencias
Marketing	Habilidades y Competencias
Inglés - bilingüismo	Habilidades y Competencias
Resolución de problemas mediante metodologías ágiles	Habilidades y Competencias
Gestión documental - ControlDoc	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Contratación pública y manejo Secop II	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Código de Integridad y Conflicto de intereses	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gobierno digital – Servicios ciudadanos digitales	Transformación digital y cibercultura
Responsabilidad social y sostenibilidad institucional	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Prevención y atención a violencia contra las mujeres y discriminación racial, cultural y de género	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Servicio y relacionamiento con la ciudadanía en canales de atención	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Ciberseguridad y/o ciberdefensa, Cibercultura	Transformación digital y cibercultura
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Ética, Probidad e Identidad de lo público

### 8.3 Cronograma

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>1.</b>	<b>Contratación Institución Educativa</b>	<b>02/01/2025</b>	<b>31/03/2025</b>
1.1.	Gestión asignación de presupuesto	02/01/2025	10/01/2025
1.2.	Actividades precontractuales	14/01/2025	03/02/2025
1.3.	Proceso de contratación	04/02/2025	03/03/2025
1.4.	Perfeccionamiento contrato	04/03/2025	14/03/2025
1.5.	Preparación y planeación contenidos programáticos	17/03/2025	31/03/2025

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.1.1	<b>Entregable:</b> Contrato suscrito con la institución educativa para formaciones del PIC	31/03/2025	31/03/2025
2.	<b>Ejecución Contrato Institución Educativa</b>	01/04/2025	30/12/2025
2.1.	Actualización tributaria y Normas NIIF	01/04/2025	30/12/2025
2.2.	Design Thinking	01/04/2025	30/12/2025
2.3.	Power BI aplicado	01/04/2025	30/12/2025
2.4.	Inteligencia Artificial – retos y oportunidades	01/04/2025	30/12/2025
2.5.	Actualización en normas globales de auditoría interna	01/04/2025	30/12/2025
2.6.	Python, Código R y SQL orientada a la analítica de riesgos	01/04/2025	30/12/2025
2.7.	Análisis de datos e inteligencia de negocios	01/04/2025	30/12/2025
2.8.	Power Automate	01/04/2025	30/12/2025
2.9.	Diplomado en derecho de procedimiento administrativo y derecho procesal administrativo	01/04/2025	30/12/2025
2.10.	Seguridad de información digital	01/04/2025	30/12/2025
2.11.	Gestión documental en el entorno del sistema de documentos electrónicos de archivo	01/04/2025	30/12/2025
2.12.	Liquidación de contratos y acuerdos estratégicos	01/04/2025	30/12/2025
2.13.	Derechos humanos y liderazgo con enfoque de género, discapacidad y diversidad	01/04/2025	30/12/2025
2.14.	Construcción de estudios de mercado y análisis sectoriales en procesos de contratación	01/04/2025	30/12/2025
2.15.	Excel Básico	01/04/2025	30/12/2025
2.16.	Excel Intermedio	01/04/2025	30/12/2025
2.17.	Excel Avanzado – Manejo bases de datos	01/04/2025	30/12/2025
2.18.	Formación para Ingenieros de Inteligencia Artificial - Microsoft Learn	01/04/2025	30/12/2025
2.19.	BPM (Business Process Management)	01/04/2025	30/12/2025
2.1.1	<b>Entregable:</b> Certificaciones acciones formativas realizadas por la institución educativa contratada	30/12/2025	30/12/2025

#### 8.4 Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de acción, se establece el siguiente indicador:

$$\% \text{ Cumplimiento Plan de Acción} = (\text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Planificadas}) * 100$$

De igual manera con el fin de evaluar la pertinencia y satisfacción de los funcionarios sobre las capacitaciones recibidas, se realizará una encuesta con el fin de medir la eficiencia e impacto de la capacitación asociada a las actividades y procesos del área de la siguiente manera:



**% Nivel de satisfacción de la calidad de la capacitación  $\geq 85\%$**

**% Nivel de satisfacción del impacto de la capacitación  $\geq 85\%$**

## **9. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Diagnóstico y planificación de los programas de formación solicitados para la vigencia 2025.

