



Plan Institucional de Capacitación



2026



Grupo de Talento y Desarrollo Humano
Secretaria General
27 Noviembre de 2025

Versión 1



Tabla de Contenido

1.	Introducción	2
1.1	Definiciones.....	2
1.2	Principios Rectores de la Capacitación	2
1.3	Ejes temáticos.....	3
2.	Información general	4
3.	Objetivo Estratégico.....	4
4.	Objetivo General.....	4
4.1	Objetivos Específicos	4
5.	Alcance	5
6.	Normatividad.....	5
7.	Formulación del plan institucional	7
7.1	Generalidades del plan institucional.....	7
7.2	Inducción y Reinducción	8
7.3	Necesidades de Capacitación	9
7.4	Cronograma.....	11
7.3	Seguimiento y evaluación.....	12
8.	Anexos e información complementaria.....	12
9.	Control de cambios.....	12

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias laborales y conocimientos básicos que deben tener los servidores públicos del ICETEX, con el fin de mejorar la gestión institucional y apoyar el 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.¹
- **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.²
- **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.³

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, de tal manera que se logren transformaciones que nos lleven a vivir en una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual, donde la diversidad sea fuente de desarrollo sostenible e inclusiva.

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

Nombre del Plan de acción o estrategia institucional	Plan Institucional de Capacitación 2026
Nombre y código rubro presupuestal asociado	Servicios para Capacitación – Rubro IG311002004020005
Presupuesto asignado (\$)	\$ 302.046.000
Área responsable	Secretaría General Secretaría General
Política asociada y otros lineamientos	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Permanencia
Fecha de inicio	05/01/2026
Fecha de finalización	31/12/2026

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

Satisfacer el cubrimiento de capacitaciones identificadas en el diagnóstico de las necesidades de formación realizado por las diferentes dependencias de la Entidad con el fin de fortalecer sus habilidades y destrezas laborales, generar conocimiento, y desarrollar las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales, generando una adecuada cultura de atención y servicio a los usuarios del ICETEX; así mismo, generar en los servidores públicos un ambiente propicio para su crecimiento profesional y personal, aumentando la confianza en su desarrollo individual y colectivo.

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 servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y el afianzamiento ético del servidor público.
- Fomentar el compromiso en los servidores públicos 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 servidores públicos 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 institucional

7.1 Generalidades del plan institucional

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 2025 se ejecutó la programación del PIC contratado con la Universidad Pontificia Bolivariana que contempló 19 programas (18 cursos de 30 horas y un diplomado de 80 horas). De otra parte, de acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2026 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 2026 se tiene en cuenta el resultado de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano cuyo puntaje obtenido en la medición de la vigencia 2024 fue de 97,3/100 dentro del índice de desempeño Institucional. Situación por la cual sigue siendo necesario que el ICETEX continúe fortaleciendo y mejorando los subíndices de esta política, teniendo en cuenta las recomendaciones las siguientes recomendaciones del FURAG:

- Fortalecer acciones de capacitación en temas de gobierno digital a los colaboradores. Ejemplo: Gobernanza, Arquitectura de TI, cultura y apropiación, servicios ciudadanos

digitales, decisiones basadas en datos, servicios y procesos inteligentes, estrategias de ciudades y territorios inteligentes.

- Incorporar en el PIC, en la inducción y la reinducción acciones de capacitación en prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración. Así como implementar en el PIC capacitaciones relacionadas con el Programa de Transparencia y Ética Pública.

7.2 Inducción y Reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor público 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 servidor público 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. Cuando se considere pertinente por parte de la Entidad, tanto la inducción como la reinducción pueden realizarse de manera presencial.

Las temáticas establecidas para estos programas de inducción y reinducción son las siguientes:

INDUCCION

- Quienes Somos
- Estructura Organizacional
- Código de integridad y conflicto de intereses
- Planeación estratégica
- Sistema de gestión de la calidad
- MIPG
- Seguridad digital
- SARO
- SARLAFT
- Plan de continuidad del negocio
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sostenibilidad
- Gestión Documental

REINDUCCION

- Código de integridad y conflicto de intereses
- Planeación estratégica
- Sistema de gestión de la calidad

- MIPG
- Seguridad digital
- SARO
- SARLAFT
- Plan de continuidad del negocio
- Seguridad y Salud en el Trabajo

7.3 Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de las solicitudes remitidas por las diferentes dependencias mediante comunicación interna No. 20253090012106-I Id: 6901613 del 17 de octubre de 2025, se invitó a los directivos, jefes de área y servidores públicos a identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2026, con el fin de definir las acciones formativas prioritarias a desarrollar en la vigencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2026 así:

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Actualización tributaria y normas NIIF 2026	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Proyecciones financieras	Habilidades y Competencias
Analítica de datos y toma de decisiones	Habilidades y Competencias
Geopolítica y análisis político internacional	Habilidades y Competencias
Inteligencia artificial aplicada a la gestión de las auditorías	Transformación digital y cibercultura
Auditoría forense	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Inteligencia Artificial para el Sector Financiero y de Crédito	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia artificial aplicada a la seguridad de información de documentos electrónicos	Transformación digital y cibercultura
Implementación de la Inteligencia Artificial en Gestión Tributaria, financiera y contable	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia Artificial aplicada al análisis de mercados financieros	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia artificial y función jurídica pública	Transformación digital y cibercultura y Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión de Información Estadística	Habilidades y Competencias
Educación para el trabajo y el desarrollo humano	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Inteligencia Artificial enfocada a la planeación	Transformación digital y cibercultura
Inglés Básico	Habilidades y Competencias
Inglés Intermedio	Habilidades y Competencias
Inglés Avanzado	Habilidades y Competencias

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

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Transparencia y Acceso a la información	Transformación digital y cibercultura
Gestión integral del riesgo para la función pública (incluye anticorrupción)	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión de Riesgos y Actividades de Control (Guía de Riesgos versión 7, emitida por el DAFP)	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Libertad de Cultos, libertad religiosa y respeto por la creencia.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Mujeres, discapacidad y diversidad.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Transformación digital (Tecnologías cuarta revolución, apropiación y uso de la tecnología, uso de nuevas tecnologías, servicios ciudadanos digitales)	Transformación digital y cibercultura
Analítica de datos	Transformación digital y cibercultura
Gestión antisoborno, ética y probidad	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Integridad, lucha contra la Corrupción y conflicto de intereses	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Innovación pública	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Seguridad Digital	Transformación digital y cibercultura
Cambio climático y Gestión Ambiental	Territorio, Vida y Ambiente
Gestión de la Información Estadística	Transformación digital y cibercultura
Lenguaje claro, incluyente y accesible	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Mejora normativa	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión del conocimiento y la innovación	Habilidades y Competencias
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Servicio al ciudadano del sector público	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión del cambio	Habilidades y Competencias
Habilidades y capacidades para el servidor público. 4.0	Habilidades y Competencias
Ambiente de Control (Integridad y los principios del servidor público. Fortalecimiento en el manejo de indicadores)	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Información y Comunicación (seguridad digital y Ciberseguridad)	Transformación digital y cibercultura
Monitoreo (Auditoría forense - Actualizaciones en Normas ISO)	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Inglés - bilingüismo	Habilidades y Competencias
Prevención y atención a violencia contra las mujeres y discriminación racial, cultural, religiosa y de género.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Gestión documental – ControlDoc (Tablas de retención documental, gestión de comunicaciones oficiales y creación de expedientes electrónicos en el SGDEA, y política y programa de gestión documental).	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Contratación pública, Secop II, procesos de selección y contratación (Manual de contratación)	Ética, Probidad e Identidad de lo público
INFRAESTRUCTURA: Arquitectura SDWAN, Actualización tecnología en Kubernetes. Actualización en ITILv4. Actualización sobre tecnología AZURE Microsoft. Dinatrace	Transformación digital y cibercultura

– Herramienta de observabilidad / DB-system. Actualización sobre tecnología GCP Google.	
Educación financiera para la vida y la gestión responsable de los instrumentos financieros	Habilidades y Competencias
Habilidades blandas	Habilidades y Competencias
Marketing educativo – diseño de campañas	Habilidades y Competencias
Inteligencia emocional	Habilidades y Competencias
Gestión documental - ControlDoc	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Aranda ver.9.0: Integraciones. Apoteosys: Actualización en Buenas Prácticas y Tunnig/Performance en programación de Base de Datos ORACLE	Transformación digital y cibercultura

7.4 Cronograma

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Contratación Institución Educativa	02/01/2026	30/01/2026
1.1.	Gestión asignación de presupuesto	02/01/2026	06/01/2026
1.2.	Actividades precontractuales	07/01/2026	16/01/2026
1.3.	Proceso de contratación	13/01/2026	16/01/2026
1.4.	Perfeccionamiento contrato	19/01/2026	30/01/2026
1.1.1	Entregable: Contrato suscrito con la institución educativa para formaciones del PIC	19/01/2026	30/01/2026
2.	Ejecución Contrato Institución Educativa	02/02/2026	30/12/2026
2.1.	Preparación y planeación contenidos programáticos	02/02/2026	16/02/2026
2.2.	Actualización tributaria y Normas NIIF 2026	02/03/2026	30/11/2026
2.3.	Proyecciones financieras	02/03/2026	30/11/2026
2.4.	Analítica de datos y toma de decisiones	02/03/2026	30/11/2026
2.5.	Geopolítica y análisis político internacional	02/03/2026	30/11/2026
2.6.	Inteligencia artificial aplicada a la gestión de las auditorías	02/03/2026	30/11/2026
2.7.	Auditoría forense	02/03/2026	30/11/2026
2.8.	Inteligencia Artificial para el Sector Financiero y de Crédito	02/03/2026	30/11/2026
2.9.	Inteligencia artificial aplicada a la seguridad de información de documentos electrónicos	02/03/2026	30/11/2026
2.10.	Implementación de la Inteligencia Artificial en Gestión Tributaria, financiera y contable	02/03/2026	30/11/2026
2.11.	Inteligencia Artificial aplicada al análisis de mercados financieros	02/03/2026	30/11/2026
2.12.	Inteligencia artificial y función jurídica pública	02/03/2026	30/11/2026
2.13.	Gestión de información estadística	02/03/2026	30/11/2026
2.14.	Inglés Básico	02/03/2026	30/11/2026
2.15.	Inglés Intermedio	02/03/2026	30/11/2026
2.16.	Inglés Avanzado	02/03/2026	30/11/2026
2.17.	Educación para el trabajo y el desarrollo humano	02/03/2026	30/11/2026
2.18.	Inteligencia Artificial enfocada a la planeación	02/03/2026	30/11/2026
2.1.1	Entregable: Certificaciones acciones formativas realizadas por la institución educativa contratada	02/03/2026	30/12/2026

7.3 Seguimiento y evaluación

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

% Cumplimiento Plan de Acción = (Nº Acciones Formativas Ejecutadas / Nº Acciones Formativas Planificadas) * 100

De igual manera con el fin de evaluar la pertinencia y satisfacción de los servidores públicos 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 > = 85%

% Nivel de satisfacción del impacto de la capacitación > = 85%

8. Anexos e información complementaria

Anexo 1. Diagnóstico PIC 2026.

9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD N°	Fecha aprobación
1	Aprobación Plan institucional de capacitación	14	18/12/2025