



DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA  
COORDINACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
PERSONAL ADMINISTRATIVO

2025  
MEDELÍN

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202535000060  
Enero 28 de 2025

## Contenido

Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
Propósito .....	4
Alcance.....	4
Marco Conceptual.....	4
Principios Rectores de la Capacitación.....	5
Políticas del Plan de Formación y Capacitación.....	6
Obligaciones de los Empleados.....	6
Población objeto de la capacitación .....	7
Estructura del Programa .....	7
Ejes temáticos.....	7
Metodología .....	9
Marco Normativo.....	9
Temas prioritarios para todos los funcionarios de la Institución .....	10
Resultados de la Identificación de las Necesidades Capacitación .....	11
Resultados de la consulta a Jefes de oficina a través del formato FGH01: .....	11
EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION .....	11
EJE 2: CREACION DEL VALOR PÚBLICO.....	13
EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL.....	14
EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO.....	16
Solicitudes específicas.....	16
Resultados encuesta realizada a los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid sobre intereses de capacitación .....	17
Calendario de Capacitaciones .....	19
Aliados estratégicos en el plan Institucional de Capacitación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid: .....	20
Programación de Actividades de Formación .....	20
EVALUACIÓN E IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:.....	20

## INTRODUCCIÓN

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid mediante Resolución 201905001040 del 20 de diciembre de 2019 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la Institución con el fin de generar resultados para el cumplimiento de la Misión Institucional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, concibe al *Talento Humano* como el activo más importante con el que cuentan las entidades, en consecuencia, determina la implementación del Plan Institucional de Capacitación reconociendo que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, generando en las entidades, la necesidad de contar con servidores competentes, innovadores y motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En consecuencia, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en el marco de su slogan 2022-2025, Calidad Académica y Humana, partiendo del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC-2020-2030, identificando necesidades de cada una de las áreas, los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Institución, resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y aportes de la Comisión de Personal, define unas temáticas prioritarias para la contribución y el fortalecimiento de los conocimientos, competencias laborales y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Institución, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado; lo anterior, gira en torno a cuatro ejes temáticos establecidos, a saber: Gestión del Conocimiento y la Innovación; Creación de Valor Público; Transformación Digital; Probidad y Ética de lo Público.

### **Objetivo General**

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### **Objetivos Específicos**

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- Integrar a los empleados nuevos que ingresen al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en la cultura institucional y en los procesos académico-administrativos, por medio de actividades de Inducción, en virtud de la implementación de las normas, las leyes, y las tecnologías requeridas para el desarrollo de sus funciones.
- Actualizar por medio de actividades de Reinducción a los empleados antiguos, en procesos académico-administrativos, que en virtud de los cambios y actualizaciones normativas, legislativas y/o tecnológicas se hayan producido en pro de los procesos y objetivos institucionales.
- Fortalecer el desarrollo de competencias de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las relacionadas en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

## Propósito

La mejora constante de los servidores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, teniendo siempre presente la ética, lo humano, la buena gestión y la responsabilidad social.

## Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza, con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacitaciones y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## Marco Conceptual

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósito presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, y establece estrategias que facilitan a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de los ejes temáticos priorizados.

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan de Formación y Capacitación:

**Aprendizaje Organizacional:** El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional), para generar nuevo conocimiento.

**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 y el desarrollo de habilidades, 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

**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 (Decreto 815 de 2018).

**Competencia Comportamental:** Los valores y actitudes requeridas para el desempeño del cargo.

**Competencia funcional:** Actividades realizadas en el cargo que se definen de acuerdo con la estructura verbo, objeto y condición.

**Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** 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.

**Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

**Programas de Inducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

**Programas de Reinducción:** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

## Principios Rectores de la Capacitación

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid administrará la capacitación aplicando los principios establecidos en el Decreto ley 1567 de 1998:

- a) **Complementariedad.** La capacitación concebida como un proceso complementario de la planeación, deberá ser consultada y orientada a objetivos propios en función de los propósitos institucionales;
- b) **Integralidad.** La capacitación deberá 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;
- c) **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación deberá responder al diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado;

- d) **Participación.** Todos los procesos que hagan parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deberá contar con la participación activa de los empleados;
- e) **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas deberán responder fundamentalmente a las necesidades de la Institución;
- f) **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados deberá ser valorada como antecedente en los procesos de selección;
- g) **Profesionalización del servidor público.** Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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.

### Políticas del Plan de Formación y Capacitación

Son políticas del Plan de Formación y Capacitación 2025 del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, las siguientes:

- La formulación y adopción del Plan Institucional de Capacitación PIC, se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Institución, resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, aportes de la Comisión de Personal y recomendaciones de la Oficina de Control Interno, entre otros.
- La oferta de formación y capacitación externa deberá acogerse a los objetivos y a las estrategias institucionales, a las prioridades específicas de las Unidades de Gestión y a los planes de estímulos e incentivos.
- Se dará prioridad a los procesos de formación y capacitación que respondan a actualizaciones normativas y mandatos de ley.
- La Institución deberá apropiarse de partidas presupuestales para cada vigencia fiscal, destinados al cumplimiento de los planes de capacitación.
- El Plan de Formación y Capacitación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid deberá contener en los términos de la ley programas de inducción y de reinducción.

### Obligaciones de los Empleados

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y velar por la formación de sus empleados.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Institución.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Institución, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la Institución.

### **Población objeto de la capacitación**

- Son destinatarios del Plan Institucional de Capacitación los empleados de carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento y remoción.
- Con respecto a los provisionales podrán acceder a los programas de capacitación en los términos del artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, y tendrán derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo de conformidad con el Decreto 1083 de 2015.

### **Estructura del Programa**

#### **Ejes temáticos**

Las temáticas priorizadas se han consolidado en 4 ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

#### **EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION**

##### **Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

## EJE2. CREACION DEL VALOR PÚBLICO

**Estrategia que permite conocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL

**Mediante el cual se implementan acciones orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.**

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 esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento



de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

#### **EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO**

**Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión humana.**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) 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 (Bloom 1990: 23).

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), 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 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

#### **Metodología**

##### **Capacitación individual presencial:**

Se incluyen las capacitaciones que cada uno de los funcionarios ha identificado y son pertinentes con las funciones asignadas, se desarrollan a través de charlas, conferencias, seminarios y talleres entre otros, dentro y fuera de la ciudad.

##### **Capacitación colectiva presencial:**

Se incluyen las capacitaciones que son comunes a varios funcionarios y dependencias. Por lo general son programadas por la Institución y se hace una convocatoria amplia de participación.

##### **Cursos virtuales de obligatoria realización:**

Aquellos que el funcionario realiza en cumplimiento de la norma a través de plataformas tecnológicas habilitadas para el acceso de los empleados bien sea por la Institución u otros entes formadores.

#### **Marco Normativo**

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno nacional en materia de capacitación, la normatividad que soporta el Plan Institucional de Capacitación es:

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.

- Ley 1952 de 2019, Art. 37 y Art. 38, 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, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- 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.
- El Decreto 1567 de 1998, del Gobierno Nacional por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en particular el artículo 65, se indica que: "Los Planes de Capacitación 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"; y se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.
- Decreto 815 de 2018 por medio del 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.
- Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Circular Externa N° 100-010-2014, DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Circular Externa N° 100.04-2018, DAFP. Cursos virtuales del Modelo Integrado de Gestión–MIPG.

### **Temas prioritarios para todos los funcionarios de la Institución**

El Plan Institucional de Capacitación programará las siguientes temáticas para el año 2025:

1. Inducción y Re-inducción Institucional (tanto de lo administrativo y docente como en Seguridad y Salud en el Trabajo) y, entrenamiento en el puesto de trabajo.

2. Capacitación virtual MIPG (DAFP)
3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST.
4. Participación Ciudadana.
5. Servicio al Ciudadano.
6. Código de Integridad, conflictos de interés, inhabilidades, impedimentos e incompatibilidades.
7. Transparencia.
8. Rendición de Cuentas.
9. Estatuto anticorrupción.
10. Normatividad Ambiental.
11. Acreditación Institucional.
12. Defensa Jurídica.
13. Procesos de meritocracia.
14. Formación en violencia basada en género.

### Resultados de la Identificación de las Necesidades Capacitación

Las necesidades de capacitación se identificaron a partir del diligenciamiento del formato FGH01 identificación de las necesidades de capacitación del personal administrativo, enviado a los Jefes de oficina, sin embargo, también se ha realizado una encuesta a todos los funcionarios para enriquecer el insumo que permita tener la mejor planeación posible, la última medición del clima organizacional.

Con el propósito de cubrir las temáticas de mayor interés, para cada uno de los saberes dentro de los ejes de formación, para el personal del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el recurso disponible para la vigencia 2025, se propone que a partir de la información recolectada, se identificaron las tres capacitaciones con mayor porcentaje de ocurrencia en las respuestas, las cuales serán incluidas dentro del Plan Institucional de Capacitación.

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de los instrumentos mencionados anteriormente:

Resultados de la consulta a Jefes de oficina a través del formato FGH01:

#### EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

TEMAS EN EL HACER	Cuenta de EJE 1	Porcentaje EJE 1
Administración de datos	6	19,35%
Big Data	4	12,90%
Competitividad e innovación	2	6,45%
Gestión de la información	8	25,81%
Gestión de aprendizaje institucional	1	3,23%
Gestión del Riesgo	3	9,68%
Planificación y organización del conocimiento	3	9,68%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	4	12,90%
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Gestión de la información
2. Administración de datos
3. Big Data o Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales

TEMAS EN EL SABER	Cuenta de EJE 1	Porcentaje EJE 1
Analítica de datos	5	17,86%
Capital intelectual	2	7,14%
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	5	17,86%
Herramientas para estructurar el conocimiento (Las tecnologías web, Los agentes inteligentes, El chat, El correo electrónico, Los motores de búsqueda, Los navegadores, Las tecnologías Push, Las bases de datos, La videoconferencia, Internet, Intranet, Data warehouse.	7	25,00%
Procesamiento de datos e información	9	32,14%
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Procesamiento de datos e información
2. Herramientas para estructurar el conocimiento (Las tecnologías web, Los agentes inteligentes, El chat, El correo electrónico, Los motores de búsqueda, Los navegadores, Las tecnologías Push, Las bases de datos, La videoconferencia, Internet, Intranet, Data warehouse.
3. Analítica de datos o Estrategias para la generación y promoción del conocimiento

TEMAS EN EL SER	Cuenta de EJE 1	Porcentaje EJE 1
Cambio cultural para la experimentación e innovación	5	10,20%
Comunicación asertiva	5	10,20%
Diseño centrado en el usuario	5	10,20%
Ética en la explotación de datos	3	6,12%
Flexibilidad y adaptación al cambio	5	10,20%
Gestión del cambio	7	14,29%
Gestión por resultados	6	12,24%
Orientación al servicio	5	10,20%
Trabajo en equipo	8	16,33%
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Trabajo en equipo
2. Gestión del cambio
3. Gestión por resultados

## EJE 2: CREACION DEL VALOR PÚBLICO

TEMAS EN EL SABER	Cuenta de EJE 2	Porcentaje EJE 2
Auditoría basada en riesgos	4	14,81%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	5	18,52%
Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional	1	3,70%
Gerencia de proyectos públicos	5	18,52%
Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	6	22,22%
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	4	14,81%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	2	7,41%
<b>Total general</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas).
2. Gerencia de proyectos públicos
3. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

TEMAS EN EL SER	Cuenta de EJE 2	Porcentaje EJE 2
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	5	50,00%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	2	20,00%
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	3	30,00%
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	0	0%
Focalización del gasto social	0	0%
Lenguaje claro	0	0%
Servicio al ciudadano	0	0%
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
2. Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
3. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

TEMAS EN EL HACER	Cuenta de EJE 2	Porcentaje EJE 2
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).	1	3.8%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	1	3.8%
Seguridad ciudadana	0	0%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	0	0%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	0	0%
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	0	0%
Construcción de indicadores	9	34.6%
Evaluación de políticas públicas	7	26.9
Esquemas asociativos territoriales	0	0%
Análisis de impacto normativo	8	30%
<b>Total general</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Construcción de indicadores
2. Evaluación de políticas públicas
3. Análisis de impacto normativo

### EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL

TEMAS EN EL HACER	Cuenta de EJE 3	Porcentaje EJE 3
Automatización de procesos	8	29,63%
Interoperabilidad	4	14,81%
Mejoramiento de la comunicación	5	18,52%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	5	18,52%
Seguridad digital	5	18,52%
Minimización de costos	0	0%
Ruptura de fronteras geográficas.	0	0%
Maximización de la eficiencia.	0	0%
Incrementos sustanciales en la productividad	0	0%
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	0	0%

Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	0	0%
Análisis de datos para territorios	0	0%
<b>Total general</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Automatización de procesos
2. Seguridad digital
3. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

TEMAS EN EL SABER	Cuenta de EJE 3	Porcentaje EJE 3
Apropiación y uso de la tecnología	10	55,56%
Naturaleza y evolución de la tecnología	1	5,56%
Solución de problemas con tecnologías	4	22,22%
Tecnología y sociedad	3	16,67%
Economía naranja	0	0%
Big Data	0	0%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Apropiación y uso de la tecnología
2. Solución de problemas con tecnologías
3. Tecnología y sociedad

TEMAS EN EL SER	Cuenta de EJE 3	Porcentaje EJE 3
Manejo del tiempo	9	36,00%
Pensamiento sistémico	6	24,00%
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	3	12,00%
comunicación y lenguaje tecnológico	2	8,00%
Creatividad	1	4,00%
Trabajo en equipo	4	16,00%
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Manejo del tiempo
2. Pensamiento sistémico
3. Trabajo en equipo

#### EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

TEMAS	Cuenta de EJE 4	Porcentaje EJE 4
Compromiso participativo y democrático	5	14,29%
Empatía y solidaridad	9	25,71%
Estrategias de comunicación y educación	7	20,00%
Habilidades de transformación del conflicto	4	11,43%
Pensamiento crítico y análisis	3	8,57%
Práctica reflexiva continua	2	5,71%
Resolución de conflictos	5	14,29%
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>

Las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

1. Empatía y solidaridad
2. Estrategias de comunicación y educación
3. Resolución de conflictos

A continuación se presentan las propuestas específicas reportadas por funcionarios.

#### Solicitudes específicas

TEMAS	Cuenta	Porcentaje
Análisis del sector público	1	4,55%
Capacitaciones en normativas	1	4,55%
Contratación estatal	2	9,09%
En Archivística	1	4,55%
Estatuto Anticorrupción	1	4,55%
Estudio de mercado	1	4,55%
Gestión del cambio	1	4,55%
Gestión y análisis de indicadores	1	4,55%
Habilidades blandas	1	4,55%
Herramientas ofimáticas intermedias y avanzadas	1	4,55%
Innovación para la gestión pública	1	4,55%
Inteligencia emocional	1	4,55%
Ley 80 de 1993	1	4,55%
Mapa Gestión de Riesgos en lo Público	1	4,55%
Ofimática básica y media (Word y Excel)	1	4,55%
Pensamiento crítico	1	4,55%
Plan Estratégico de Seguridad Vial	1	4,55%
Procedimientos y mejores prácticas en la contratación pública	1	4,55%
Seguros	1	4,55%



Supervisión de contratos en el sector público	1	4,55%
Tecnologías emergentes	1	4,55%
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>

Las propuestas encontradas en la tabla anterior, presentan una de las siguientes particularidades:

- Son un tema específico de una capacitación clasificada en los ejes de formación propuestos por la función pública.
- Corresponde a una necesidad particular de una oficina y que posiblemente solo es del interés de los funcionarios de dicho proceso.

De acuerdo con lo anterior, se tendrán en cuenta estas respuestas para establecer la capacitación específica cuando se ejecute el Plan Institucional de Capacitación y por otro lado, se definirá en el calendario de capacitación, los espacios de tiempo y los recursos necesarios para que se programen las capacitaciones específicas lideradas por las oficinas de la Institución.

### Resultados encuesta realizada a los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid sobre intereses de capacitación

TEMÁTICAS VOTADAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Analítica de datos	63	31,3%
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	61	30,3%
Comunicación asertiva	54	26,9%
Pensamiento crítico y análisis	52	25,9%
Trabajo en equipo	50	24,9%
Gestión Financiera	46	22,9%
Manejo del tiempo	44	21,9%
Procesamiento de datos e información	43	21,4%
Empatía y solidaridad	42	20,9%
Orientación al servicio	41	20,4%
Resolución de conflictos	41	20,4%
Gestión de la información	40	19,9%
Apropiación y uso de la tecnología	39	19,4%
Flexibilidad y adaptación al cambio	38	18,9%
Planificación y organización del conocimiento	38	18,9%
Seguridad digital	38	18,9%
Administración de datos	37	18,4%
Big Data	37	18,4%
Mejoramiento de la comunicación.	37	18,4%
Administración del conocimiento	35	17,4%

Competitividad e innovación	35	17,4%
Estrategias de comunicación y educación	35	17,4%
Automatización de procesos.	32	15,9%
Gestión del Riesgo	30	14,9%
Pensamiento sistémico	30	14,9%
Capital intelectual	29	14,4%
Técnicas y métodos de investigación	29	14,4%
Gestión del cambio	28	13,9%
Habilidades de transformación del conflicto	28	13,9%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	27	13,4%
Auditoría basada en riesgos	26	12,9%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	25	12,4%
Gestión de aprendizaje institucional	24	11,9%
Gerencia de proyectos públicos	23	11,4%
Gestión por resultados	22	10,9%
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	22	10,9%
Solución de problemas con tecnologías	22	10,9%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	21	10,4%
Procesos de auditorías de control interno efectivos	18	9,0%
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	17	8,5%
Compromiso participativo y democrático	16	8,0%
Tecnología y sociedad	16	8,0%
Cambio cultural para la experimentación e innovación	15	7,5%
Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional	15	7,5%
Naturaleza y evolución de la tecnología	15	7,5%
Pensamiento de diseño	14	7,0%
Práctica reflexiva continua	13	6,5%
Diseño centrado en el usuario	10	5,0%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	9	4,5%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	8	4,0%
Ética en la explotación de datos	6	3,0%
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	5	2,5%
Interoperabilidad	3	1,5%
Administración del Directorio Activo	1	0,5%
Atención de usuarios difíciles, groseros, agresivos, de falta de atención, lectura etc., clientes difíciles	1	0,5%

Capacitación en mi núcleo básico del conocimiento (todo lo relacionado con biotecnología )	1	0,5%
Educación Financiera	1	0,5%
Educación superior, tendencias del aprendizaje, la cultura juvenil actual	1	0,5%
Estrategias de promoción de salud mental. Seguridad del paciente. Procesos de habilitación de servicio de salud. Estrategia para la elaboración de proyectos de permanencia institucional. Elaboración, implementación y análisis de indicadores de impacto.	1	0,5%
Ética de la inteligencia artificial y de las tecnologías de la 5a revolución industrial	1	0,5%
Gimnasia Cerebral, Masoterapia, Liderazgo	1	0,5%
Liderazgo servidor	1	0,5%
Ojalá los dieran todos, están bastante buenos	1	0,5%
Primeros auxilios	1	0,5%
Resultados de Aprendizaje	1	0,5%

Para los resultados de esta encuesta realizada a los empleados, se excluirán las capacitaciones que ya han sido seleccionadas previamente, por lo que las tres capacitaciones con mayor porcentaje son:

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y análisis
- Gestión Financiera

## Calendario de Capacitaciones

Las actividades de capacitación se dividen en dos grandes grupos; el primero está conformado por las temáticas prioritarias (14 temáticas) para todos los funcionarios de la Institución y que serán programadas sin tener en cuenta el reporte de necesidades de información reportados por los Jefes de Oficinas, ni por la encuesta de necesidades de capacitación realizada a los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. El segundo gran grupo (15 temáticas) corresponde a aquellas capacitaciones que se desprenden de la identificación de las necesidades reportadas por los funcionarios de la Institución.

Las capacitaciones se desarrollarán entre los meses de febrero a octubre de 2025, con el propósito de generar una cultura organizacional en el aprendizaje continuo y propiciar una práctica en el desarrollo de las actividades de capacitación, se propone agendar en un horario específico la programación de las capacitaciones durante el año 2025. El horario determinado será los miércoles de 10 am a 12 pm.

Se desarrollarán las actividades de capacitación hasta agotar el presupuesto asignado para la vigencia 2025, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación y las temáticas priorizadas.

### **Aliados estratégicos en el plan Institucional de Capacitación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:**

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realizarán las gestiones pertinentes para contar con el apoyo de entidades aliadas como la Gobernación de Antioquia, la Escuela Nacional de Administración Pública – ESAP, ARL, el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, la Universidad de Envigado, la Universidad de Antioquia, con el fin de que los Planes Institucionales de Capacitación de estas entidades se complementen en beneficio de todos los funcionarios. Así mismo, al interior de nuestra Institución, algunas áreas como Informática Corporativa, el programa de Administración Pública, la oficina de Planeación, la Dirección de Control interno, Dirección de Gestión Humana, Archivo y correspondencia, entre otros, a través de su talento humano apoyarán el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2025 propiciando la difusión del conocimiento y mitigando los riesgos de fuga de conocimiento. Estas capacitaciones tendrán por nombre “**Potenciando el Conocimiento interno**”.

### **Programación de Actividades de Formación**

Las actividades de Formación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se programaran en el formato FGH 03

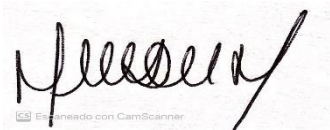
### **EVALUACIÓN E IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:**

La evaluación e impacto del Plan Institucional de Capacitación nos permitirá medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Indicadores de gestión y evaluación del plan de formación y capacitación:**

INDICADOR	FÓRMULA	META
Cumplimiento actividades Plan Institucional de Capacitación	$(\text{Suma:Contenidos temáticos desarrollados en la vigencia del PIC}/\text{Suma:Total de contenidos temáticos en la vigencia del PIC}) \times 100$	90%
Impacto de la Capacitación	$(\text{Suma:Número de funcionarios que evaluaron el impacto de la capacitación con valores de 4 ó 5}/\text{Suma:Total de funcionarios que evaluaron el impacto de la capacitación}) \times 100$	80%

Cordialmente,



**María Dioni Medina Muñoz**  
Directora de Gestión Humana  
Politécnico Colombiano Jaime Isaza  
Cadavid



**Víctor Manuel Gómez Ramírez**  
Profesional Especializado  
Coordinación de Desarrollo Laboral  
Politécnico Colombiano Jaime Isaza  
Cadavid.