



Región Administrativa y de Planificación

**RAP EJE  
CAFETEROS**

PLAN

Código:

**Plan Institucional de  
Capacitaciones- PIC  
2026**

Versión:

Fecha:

Página 1 de 27

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. PROPOSITO Y ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.....</b>	<b>5</b>
<b>5. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>6. EJES TEMATICOS PNFC.....</b>	<b>8</b>
<b>6.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....</b>	<b>9</b>
<b>6.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.....</b>	<b>10</b>
<b>6.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad .....</b>	<b>12</b>
<b>6.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....</b>	<b>14</b>
<b>6.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público .....</b>	<b>16</b>
<b>6.6 Eje 6: Habilidades y competencias .....</b>	<b>18</b>
<b>9. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC .....</b>	<b>20</b>
<b>10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	<b>23</b>
<b>A. INDUCCIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>B. REINDUCCIÓN .....</b>	<b>23</b>
<b>C. ACUERDOS DE GESTIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>11. DEFINICIONES.....</b>	<b>25</b>
<b>12. CRONOGRAMA .....</b>	<b>27</b>
<b>13. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>27</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Para ello, la Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia.

	<b>PLAN</b>	Código:
	<b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Versión:
		Fecha:
		Página 3 de 27

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias de esta política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño o acuerdo de gestión, resultados de PIC, grupos focales, entre otros).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la RAP- Eje Cafetero.

### 3. PROPOSITO Y ALCANCE

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la Función Pública, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020 -2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

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 capacidades 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.

#### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 - Art.4).
- Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- Educación para el Trabajo y 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. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 5. MARCO NORMATIVO

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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
- Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos -Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

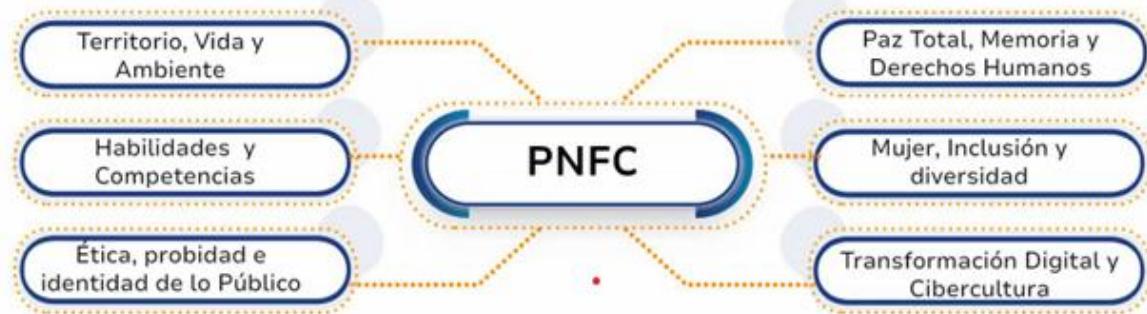
Ilustración 6. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes<sup>5</sup>



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 6. EJES TEMATICOS PNFC

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2023, la priorización temática consignada a la entidad públicas se compone en los siguientes ejes temáticos, los cuales son:



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



En la siguiente gráfica se esquematizan los siguientes ejes, así:

## 6.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población

### Temáticas sugeridas:

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Historia social, política y económica del conflicto armado</li> <li>La paz esencia del Gobierno</li> <li>Construcción de paz</li> <li>Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz</li> <li>Desarme, desmovilización y reintegración</li> <li>Justicia transicional</li> <li>Reforma institucional para la paz</li> <li>Reparación a las víctimas</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gobernabilidad para la paz</li> <li>Desarme, desmovilización y reintegración</li> <li>Protección y cuidado de las vidas</li> <li>Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño</li> <li>Construcción de indicadores</li> <li>Evaluación de políticas públicas</li> <li>Esquemas asociativos territoriales</li> <li>Análisis de impacto normativo sobre paz</li> <li>Trámites de paz</li> <li>Diálogo y la cooperación: intergeneracionales</li> <li>Desigualdad y la exclusión social</li> <li>Rendición de cuentas de los acuerdos de paz</li> <li>Acceso a la justicia</li> <li>Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos</li> <li>Promoción y protección de los derechos humanos</li> <li>Lenguaje concordante y no discriminación</li> <li>Reparación</li> <li>Cultura de la paz</li> <li>Participación ciudadana</li> <li>Diálogo ciudadano</li> <li>Seguridad humana</li> <li>Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades</li> </ul>



Región Administrativa y de Planificación

**RAP EJE  
CAFETEROS****PLAN**

Código:

**Plan Institucional de  
Capacitaciones- PIC  
2026**

Versión:

Fecha:

Página 10 de 27

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER SER</b>	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

## 6.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular.

Ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

<b>PLAN</b> <b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Código: Versión: Fecha: Página <b>11 de 27</b>
--	---

## Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio, lugar y territorio.</li> <li>Imaginarios y territorio.</li> <li>Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.</li> <li>Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.</li> <li>Políticas públicas en la gestión socio-territorial.</li> <li>Energías limpias y conflictos socioambientales.</li> <li>Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.</li> <li>Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.</li> <li>Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.</li> <li>Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.</li> <li>Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.</li> <li>Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementos sustanciales en la productividad.</li> <li>Minimización de costos.</li> <li>Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.</li> <li>Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.</li> <li>Territorialidades en clave con la paz total.</li> <li>Cambio climático.</li> <li>Faltan temáticas de medio ambiente.</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lenguaje claro y comprensible.</li> <li>Servicio al ciudadano.</li> <li>Priorización de la inversión social.</li> <li>Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.</li> <li>Comunicación y lenguajes comunes.</li> <li>Arte y Creatividad.</li> <li>Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.</li> <li>Comunidades de interés en la gestión territorial.</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Goce del espacio y tiempo.</li> <li>Pensamiento holístico/complejo/sistémico.</li> <li>Creación en equipo.</li> <li>Orientación al servicio.</li> <li>Flexibilidad y adaptación al cambio.</li> <li>Gestión por resultados.</li> <li>Formas de interacción.</li> <li>Comunicación asertiva y no violenta.</li> <li>Diseño centrado en el usuario.</li> <li>Adaptabilidad al cambio.</li> <li>Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.</li> <li>Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.</li> <li>Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.</li> <li>Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.</li> </ul>



Región Administrativa y de Planificación

**RAP EJE  
CAFETEROS**

**PLAN  
Plan Institucional de  
Capacitaciones- PIC  
2026**

Código:

Versión:

Fecha:

Página 12 de 27

### **6.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad**

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

<b>PLAN</b> <b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Código: Versión: Fecha: Página <b>13 de 27</b>
--	---

## Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política. Violencias basadas en género. Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. Decolonialidad y epistemologías. Cuidado y equidad en el marco de los derechos. Liderazgo femenino.
<b>SABER HACER</b>	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes Planificación de proyectos con perspectiva de género Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz Análisis con datos desagregados Generar estadísticas con enfoque de género Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad Merito e inclusión y diversidad Diálogo social
<b>SABER SER</b>	Comunicación asertiva Pensamiento crítico y estratégico Respeto por la diversidad Conciencia de las desigualdades Empatía Creatividad
<b>SABER SER</b>	Apertura a los cambios Resolución de conflictos Resiliencia Tolerancia cero a la violencia de género Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

## 6.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

<b>PLAN</b> <b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Código: Versión: Fecha: Página <b>15 de 27</b>
--	---

## Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Naturaleza y evolución de la tecnología Apropación y uso de la tecnología Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad Big Data. Desarrollo de competencias digitales <b>Cuarta Revolución Industrial</b> Smart Cities Gobierno Digital Industria 4.0. y su relación con el Estado Perspectiva internacional Nueva normalidad Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
<b>SABER HACER</b>	Automatización de procesos Minimización de costos Mejoramiento de la comunicación Ruptura de fronteras geográficas Maximización de la eficiencia Incrementos sustanciales en la productividad Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos <b>Análisis de datos para territorios</b> Seguridad digital Interoperabilidad Trabajo virtual Teletrabajo Automatización de procesos Analítica de Datos Programación en Python y R Manejo de tecnología Blockchain Razonamiento analítico Smart Cities y su relación con el Estado
<b>SABER SER</b>	Comunicación y lenguaje tecnológico Creatividad <b>Ética en el contexto digital y de manejo de datos</b> Manejo del tiempo Pensamiento Sistémico <b>Trabajo en equipo</b> Cibercultura Seguridad digital y de la información <b>Ética en la IA</b> Adaptación al cambio <b>Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo</b>



Región Administrativa y de Planificación

**RAP EJE  
CAFETEROS**

**PLAN  
Plan Institucional de  
Capacitaciones- PIC  
2026**

Código:

Versión:

Fecha:

Página 16 de 27

## **6.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

<b>PLAN</b> <b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Código: Versión: Fecha: Página <b>17 de 27</b>
--	---

## Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)  Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.  Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas  Comunicación asertiva  Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)  Programación neurolingüística asociada al entorno público
<b>SABER HACER</b>	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia  Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)  Identidad nacional y del servicio público  Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER SER</b>	Conocimiento crítico de los medios  Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación  Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía  Principios de la Función Pública  Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)  Participación ciudadana y rendición de cuentas  Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental  Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados  Gobierno abierto  Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)  Integridad  Objetividad  Transparencia  Honradez  Imparcialidad  Legalidad

	<b>PLAN</b>	Código:
	<b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Versión:
		Fecha:
		Página <b>18 de 27</b>

## 6.6 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

### Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER HACER</b>	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales

	<b>PLAN</b>	Código:
	<b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Versión:
		Fecha:
		Página <b>19 de 27</b>

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER SER</b>	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

## 9. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC

Para conocer las necesidades del PIC 2026, fue requerido mediante correo electrónico las necesidades de capacitación, socialización, sensibilización e interiorización a los servidores públicos de la RAP Eje Cafetero.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se prioriza las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- Uso Responsable de las Tecnologías de la Información- Interna
- Estrategias de Apropiación Tecnológica- Interna
- Control y Manejo de carpeta compartida- Interna
- Responsabilidad y salvaguarda de la información – cuenta institucional de correo electrónico- Interna
- Marco normativo (Ofrecer bases teóricas sobre régimen jurídico de las RAP y sus competencias) - Interna
- Herramientas tecnológicas (Mejorar competencias en herramientas de análisis de datos (Excel avanzado, Power BI básico))- Interna
- Planificación y proyectos (Capacitar en conceptos básicos para introducción a Metodología General Ajustada – MGA, y Banco de Proyectos)- Interna
- Sistema de información y tableros de visualización (introducción al Sistema de Información y a los tableros de visualización, estructura, indicadores y lectura básica de datos territoriales)- Interna
- ODS y sistema de información- Interna
- Legalización de viáticos para los funcionarios de planta- Interna
- Documentos soporte para la legalización de cuentas en Secop y explicación de los descuentos por retención- Interna
- Importancia de comunicar y los canales de comunicación RAP Eje Cafetero- Interna
- Procedimientos gestión recursos regalías - externa
- Generalidades del sistema de gestión de simplificación de procesos con enfoque de la calidad de lo público -externa
- Prospectiva para el desarrollo - externa
- Conceptos básicos para toma de fotografía y videos mediante el dispositivo móvil - Interna
- Mayores logros de gestión de la RAP Eje Cafetero- Interna
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- Interna
- Sensibilización en Control Interno- Interna

	<b>PLAN</b>	Código:
	<b>Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2026</b>	Versión:
		Fecha:
		Página <b>21 de 27</b>

- Sensibilización en Gestión del Riesgo - Interna
- Sensibilización en Transparencia, Ética y Lucha contra la Corrupción- Interna
- Supervisión contractual- Interna
- SECOP práctico- Interna
- Responsabilidad disciplinaria- Interna
- Incumplimientos contractuales- Interna
- Actos administrativos- Interna
- Diligenciamiento de la Hoja de Control- Interna
- Organización y Manejo de Archivo Físico- Interna
- Implementación de las Tablas de Retención Documental (TRD)- Interna

#### Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Saber- Saber	Construcción de Paz
Saber- Hacer	Cultura de la Paz
Saber- Ser	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio

#### Eje 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.

Saber- Saber	Políticas públicas en la gestión socio-territorial
Saber- Hacer	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
Saber- Ser	Lenguaje claro y comprensible

#### Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Saber- Saber	Justicia de género, étnica y racial
Saber- Hacer	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
Saber- Ser	Respeto por la diversidad

#### Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Saber- Saber	Apropiación y uso de la tecnología
Saber- Hacer	Ánalisis de datos para territorios
Saber- Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico

#### Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio

Saber- Saber	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
Saber- Hacer	Política de Integridad (Código de Integridad-Conflicto de intereses)
Saber- Ser	Principios de la Función Pública

#### Eje 6: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

Saber- Saber	Liderazgo
Saber- Hacer	Gestión del Talento Humano por Competencias
Saber- Ser	Orientación a los Resultados



## 10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los colaboradores de la RAP Eje Cafetero, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

### A. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objetivo iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Rap Eje Cafetero.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, para el caso de los contratistas como mínimo una vez cada trimestre (si aplica), a través de una estrategia donde se integran a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como: Normativa que regula la creación y funcionamiento de la RAP Eje Cafetero, la misión, visión, principios, valores, objetivos institucionales (código de integridad) y generalidades de entidad a través de los jefes de dependencia.

### B. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la RAP Eje Cafetero.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

### C. ACUERDOS DE GESTIÓN

De acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Empleo, y la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, se adoptan las etapas para evaluación de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión.

Los formatos se encuentran en el Sistema Integrado de Gestión, se deberán, concertar, evaluar anualmente y hacer seguimiento dos veces en el año.

### D. PROGRAMAS SENA

- Bilingüismo: Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente. English Dot Works consta de English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en level 1 y terminan con un level 13. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de 180 horas para cada nivel.
- Servidor Público 4.0: Este programa busca proporcionar conocimientos y habilidades específicas que son relevantes en el contexto de la Industria 4.0. Esto puede incluir temas como la programación, la gestión de datos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial, la robótica y otras disciplinas tecnológicas clave. Además, este curso incorpora métodos de enseñanza innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, la simulación y el uso de tecnologías educativas avanzadas para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y alineada con las demandas cambiantes del mundo laboral.



## 11. DEFINICIONES

- **Competencia**

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

- **Capacitación**

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

- **Formación**

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

- **Educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano)**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

- **Educación informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- **Educación formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## 12. CRONOGRAMA

Ver anexo 2 (Cronograma de plan institucional de capacitaciones).

## 13. BIBLIOGRAFIA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-deltalento-humano-geth>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talentohumano-geth>