



Educación



PLANES ESTRATÉGICOS 2025

**Plan Estratégico de Capacitación
2025**

*Somos **la** Revolución **del** Cambio*

Tabla de contenido

1

Introducción

2

Marco Normativo

3

Objetivo General

Objetivos Específicos

4

Diagnostico

Resultado encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación

5

Tipos de Capacitación

6

Oferta de Capacitación

Oferta de Capacitación Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía

7

Alianzas, convenios y apoyos

8

Mecanismos de evaluación y seguimiento

9

Recursos

Introducción

La capacitación de los servidores públicos se erige como un pilar fundamental para el fortalecimiento de las capacidades en el desarrollo de sus funciones y del servicio a los usuarios. El Ministerio de Educación Nacional, consciente de la importancia de contar con un plan institucional de capacitación de calidad plantea fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos del MEN a través del presente plan.

Este Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo principal promover el desarrollo profesional continuo de los servidores, asegurando que obtengan habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos del siglo XXI que busca no solo mejorar la calidad del servicio, sino también fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador.

La capacitación es un proceso dinámico que debe adaptarse a las necesidades cambiantes de los servidores, los usuarios y los objetivos que se formulan desde el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026, con iniciativas de equidad, género, paz, medio ambiente y con el Plan Estratégico de Talento Humano a través de estrategias de gestión del cambio y de gestión del conocimiento. El PIC 2025 se fundamenta en un diagnóstico de las necesidades de capacitación de las diferentes áreas del MEN, así como de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación contestada por los servidores del MEN. De esta manera se garantiza que cada iniciativa de capacitación esté alineada con los objetivos estratégicos del Ministerio y con las expectativas de los servidores.

De conformidad con lo señalado en la versión 6 del Modelo Operativo MIPG publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la GETH para el desarrollo del servidor público se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general de todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. Para lo cual se encuentra a disposición el documento guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 que entrega lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

Marco Normativo

- Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- Decreto 1499 de 2017 cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3º profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- 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, Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Acuerdo Colectivo Ministerio de Educación Nacional - Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación Nacional SINTRAMEN – 2023.

- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el DAFP 01 de 2023.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030.
- Manual operativo MIPG versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Ministerio de Educación Nacional de manera que permitan mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones, procedimientos y actividades.

Objetivos específicos

1. Contribuir en el proceso de capacitación de los servidores en cada una de las áreas del MEN con el fin de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos.
2. Potenciar el desarrollo del talento humano del MEN orientándolo a la cultura del servicio y fomentar la excelencia en el desempeño de las funciones.
3. Contribuir al desarrollo de las competencias laborales de los servidores para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral.
4. Promover el desarrollo integral y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Diagnóstico

Con el fin de identificar las insuficiencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos y para que, a su vez estas les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requieren en el cargo que desempeñan. Fue considerada la información obtenida en las diferentes actividades adelantadas en la vigencia 2024.

En ese sentido, para la vigencia 2024 se desarrollaron 24 (veinticuatro) capacitaciones las cuales se ejecutaron en su totalidad, otorgando un cumplimiento del 100% de lo planeado.

En dichas capacitaciones se obtuvieron los siguientes resultados de participación y de satisfacción:

PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN PIC 2024					
No.	Tema capacitación	Inscritos	Finalizados	% Finalización	Satisfacción
1	Introducción a los derechos de la Infancia	63	48	76,2	4.4
2	Negociación Colectiva	17	17	100,0	4.7
3	El cambio Climático y los Derechos Humanos	29	21	72,4	4.7
4	Disposición de residuos sólidos para evitar la contaminación	18	10	55,6	4.6
5	Afrontar y combatir la Violencia de Genero	20	16	80,0	4.8
6	Inclusión a personas con Discapacidad en las TIC	34	25	73,5	4.8
7	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres	12	12	100,0	4.6
8	Seguridad Digital/ Ciberseguridad	18	9	50,0	4.7

9	Cuarta Revolución Industrial	30	15	50,0	4.6
10	Gobierno Digital	25	17	68,0	4.8
11	Power BI	38	17	44,7	4.6
12	Teletrabajo	129	129	100,0	4.8
13	Gestión de Proyectos	12	4	33,3	5.0
14	Política Pública	25	13	52,0	4.7
15	Código de Integridad	13	7	53,8	4.8
16	Régimen Disciplinario	7	7	100,0	4.5
17	Conflicto de Intereses	13	7	53,8	4.8
18	Autocuidado Para Personal en Primera Línea de Respuesta en situaciones de Emergencia	19	11	57,9	4.8
19	Primera Ayuda Psicológica en el Manejo de Emergencias.	36	21	58,3	4.7
20	Bilingüismo Inglés	6	6	100,0	4.0
21	Indicadores de Gestión	6	6	100,0	4.9
22	Comunicación Asertiva (Competencias Blandas)	21	10	47,6	4.8
23	Secop II	33	22	66,7	4.8
24	Excel	59	38	64,4	4.7

Tabla 1. Resultados capacitaciones 2024
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Así mismo, se identificó que los cursos con mayor número de personas que fueron finalizados de manera exitosa fueron: Indicadores de gestión, inglés, Régimen Disciplinario, Teletrabajo, Prevención y Atención a las Violencias Contra las Mujeres y Negociación.

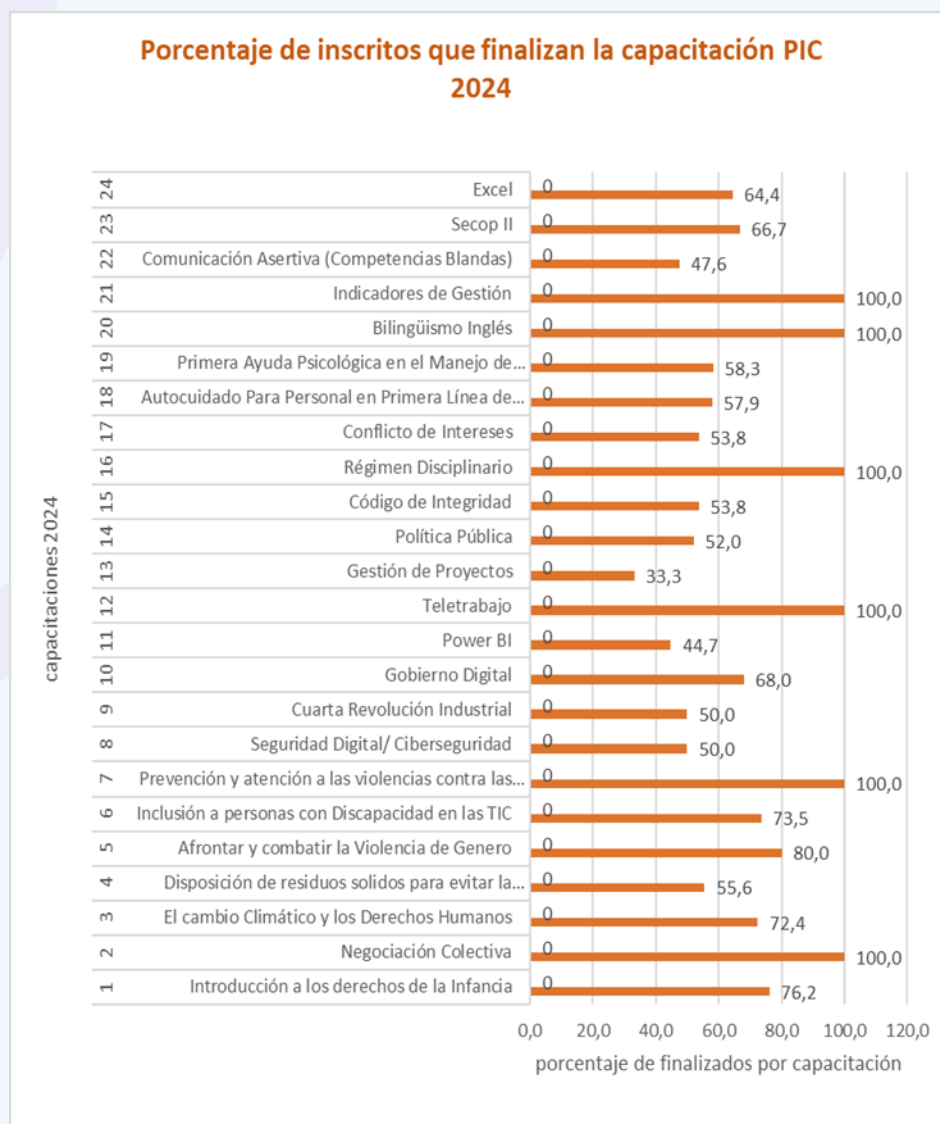
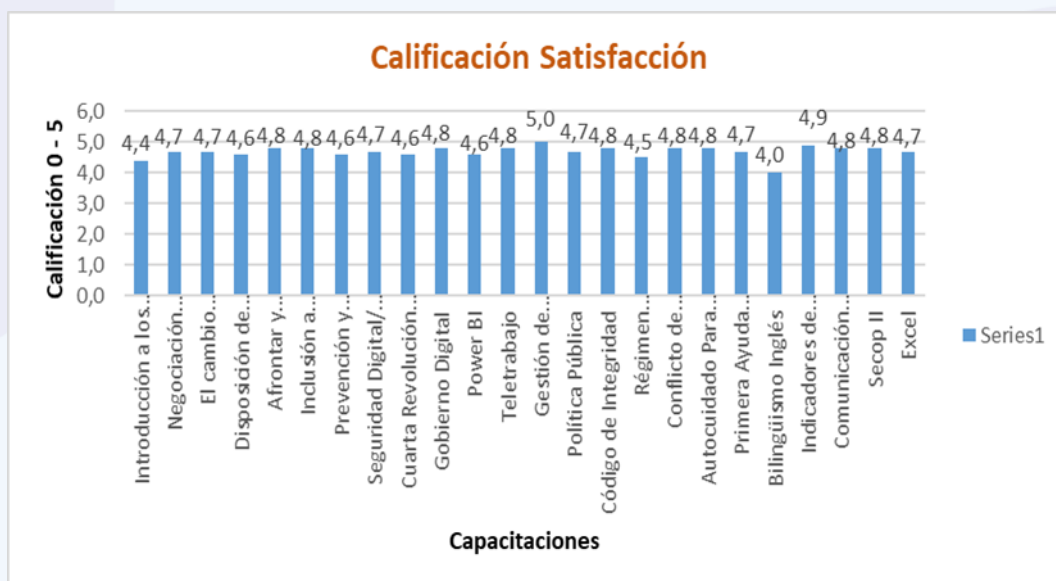


Gráfico 1. Porcentaje de inscritos que finalizan la capacitación PIC 2024
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Por otra parte, los cursos con menor número de inscritos fueron: inglés con 6 inscritos, Indicadores de Gestión con 6 inscritos y Régimen Disciplinario con 7 Inscritos.

Los cursos con mayor número de inscritos fueron: Teletrabajo con 129 inscritos, Introducción a los Derechos de la Infancia con 63 inscritos y Excel con 59 inscritos.



*Gráfico 2. Calificación de Satisfacción por Capacitación.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano*

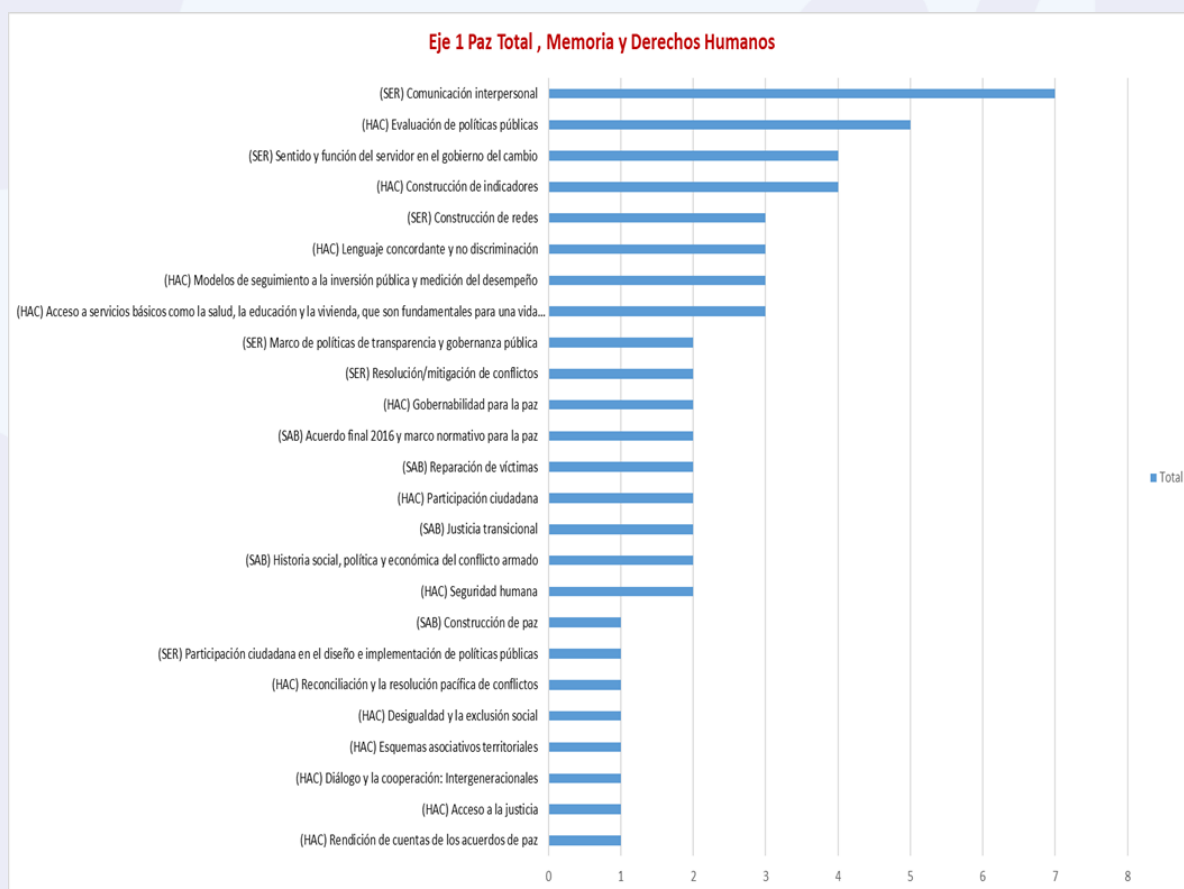
De acuerdo con los resultados de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2024, los cursos con mejor calificación fueron Gestión de Proyectos con una calificación de 5.0 e Indicadores de Gestión con 4.9. en el lado opuesto se encuentran los cursos con calificación más baja que, aunque hayan sido los cursos más bajos, la calificación no es negativa, entre estos cursos están inglés con una calificación de 4.0, Introducción a los Derechos de la Infancia con 4.4 y Régimen Disciplinario con una calificación de 4.5.

Para el PIC 2025 también se tuvo en cuenta las evaluaciones de desempeño laboral en donde se observó que las competencias comportamentales bajas en el nivel directivo fueron Trabajo en equipo, Liderazgo Efectivo, Orientación a Resultados y Creación de Redes y Alianzas, en cuanto a los servidores de Carrera Administrativa del nivel Profesional las competencias bajas son Compromiso con la Organización y Gestión de Procedimientos, en el nivel Técnico, las competencias bajas fueron Orientación a Resultados y Trabajo en equipo, y en el nivel Asistencial las competencias bajas fueron Aprendizaje Continuo, Orientación a Resultados y Aprendizaje Significativo.

La principal fuente para el diagnóstico de necesidades de capacitación es la encuesta que se realiza a los servidores del MEN, la cual es diseñada con los temas contenidos en los 6 ejes temáticos definidos por el DAFP y la ESAP en la guía Formulación, Ejecución y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2023 – 2030 y la cual arrojó los siguientes resultados:

Resultados Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

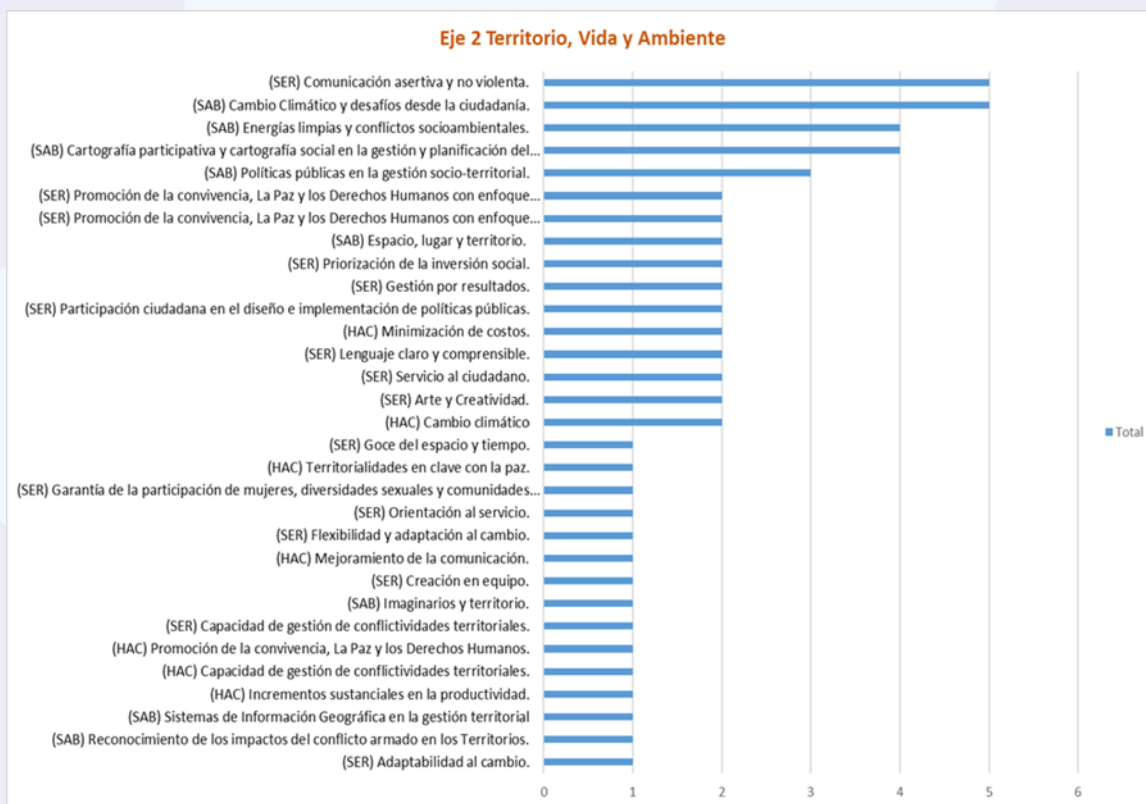
EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos



*Gráfico 3. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano*

En el eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos el tema con mayores votos fue Comunicación Interpersonal con 7 votos, seguido de Evaluación de Políticas Públicas con 5 votos y en tercer lugar el tema Sentido y Función del Servidor en el Gobierno del Cambio.

EJE 2: Territorio, Vida Y Ambiente



*Gráfico 4. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano*

En el eje 2 Territorio Vida y Ambiente los temas preferidos fueron Comunicación Asertiva y no Violenta con 5 votos y el tema Cambio Climático y Desafíos Desde la Ciudadanía también con 5 votos.

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

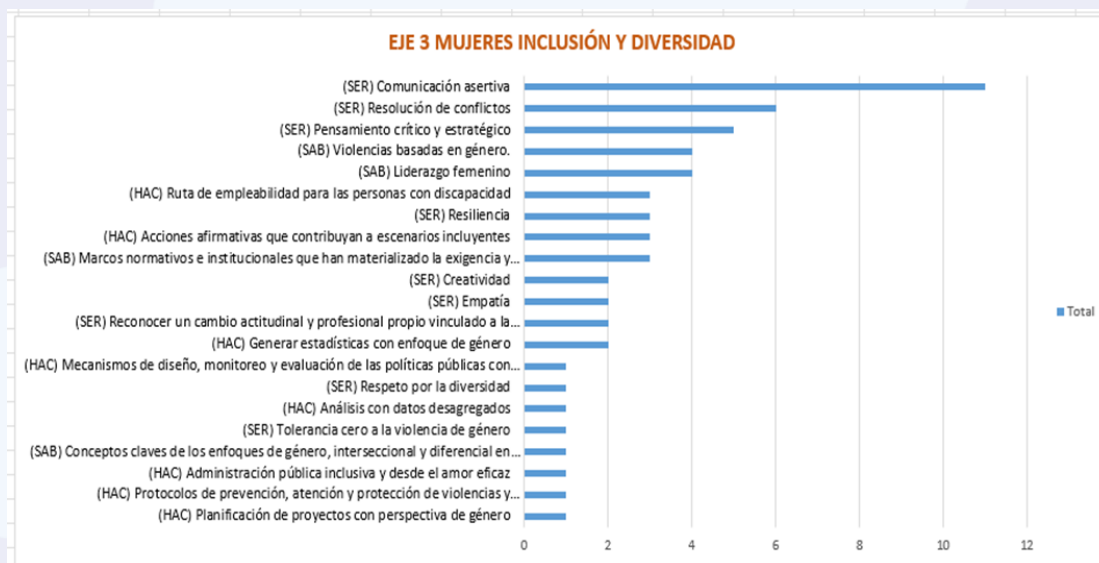


Gráfico 5. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

En el eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad los temas preferidos fueron comunicación Asertiva con 11 votos y Resolución de Conflictos con 6 votos.

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.



Gráfico 6. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Para el eje 4 los temas con mayor número de votos fueron Ética en la Inteligencia Artificial con 5 votos y Resolución de Conflictos – Autonomía en la Toma de Decisiones, Trabajo Colaborativo y en Equipo con 4 votos.

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.



Gráfico 7. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

En el eje 5 Probidad, Ética e Identidad de lo Público los temas preferidos fueron Programación Neurolingüística Asociada al Entorno Público con nueve votos y Comunicación Asertiva con 8 votos.

EJE 6: Habilidades y Competencias.



Gráfico 8. Eje 6: Habilidades y Competencias.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

En el sexto y último eje Habilidades y Competencias los temas más votados fueron Comunicación Digital con 7 votos y Resolución de Conflictos 5 votos.

Dentro de la Encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó la pregunta de cuantas horas por sesión preferirían para la capacitación, el resultado fue el siguiente:



Gráfico 9. Horas por Sesión.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

La preferencia de los servidores para las capacitaciones son dos horas por sesión.

A la pregunta de cuantas sesiones por semana preferiría para recibir capacitación el resultado es el siguiente:



Gráfico 10. Sesiones por Semana.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

La preferencia de los servidores para recibir capacitación son dos sesiones por semana, seguido por una hora a la semana.

Preferencia de día para la capacitación:

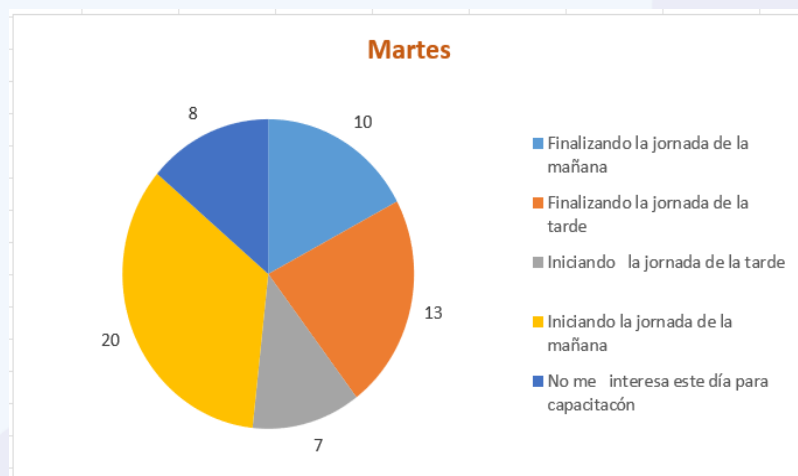


Gráfico 11. Preferencias de Jornada.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El día preferido para realizar la capacitación es el martes e iniciando la jornada de la mañana.

Metodología deseada:

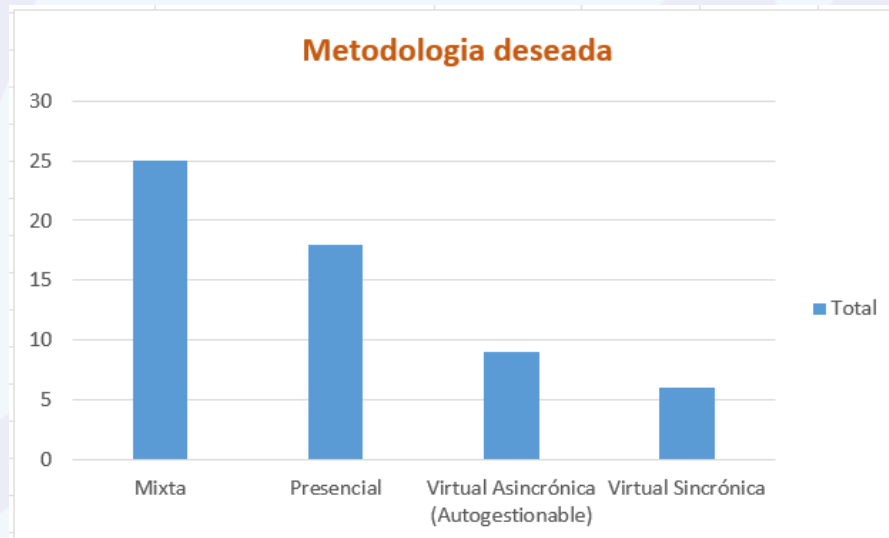


Gráfico 12. Metodología Deseada.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Dentro de la metodología preferida para recibir capacitaciones está la mixta es decir algunas sesiones virtuales y algunas presenciales.

Tipo de Capacitación:

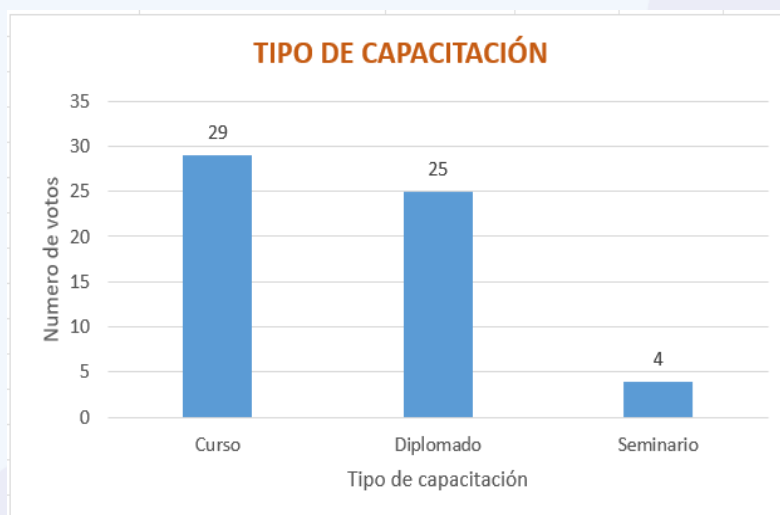


Gráfico 13. Tipo de Capacitación.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

La preferencia para recibir capacitación es a través de cursos, seguido por diplomados.

También dentro de las diferentes fuentes para el diagnóstico de necesidades de capacitación se les preguntó a las diferentes áreas del MEN a través del formato de necesidades de capacitación de las áreas cuáles son sus prioridades de capacitación para 2025 de los cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Nivel de Capacitación:

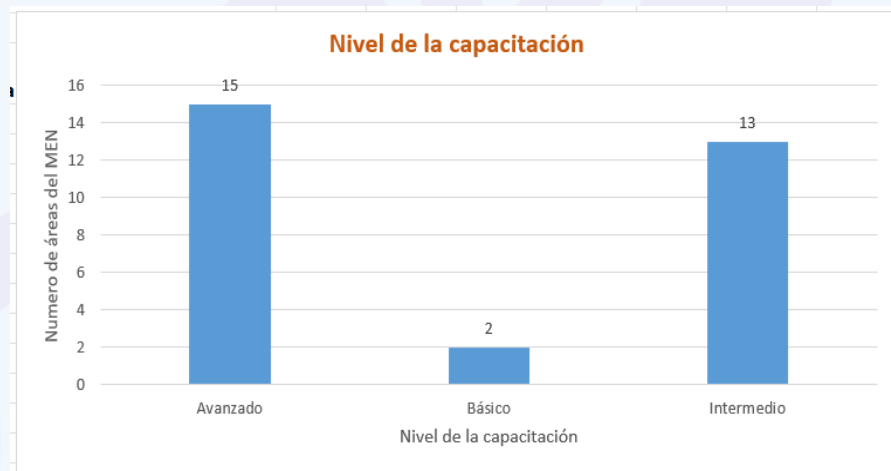


Gráfico 14. Nivel de Capacitación.

Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

A la pregunta sobre qué nivel de capacitación preferirían, la mayoría de las áreas (15) contestaron que preferirían un nivel avanzado.

Tipo de Capacitación:

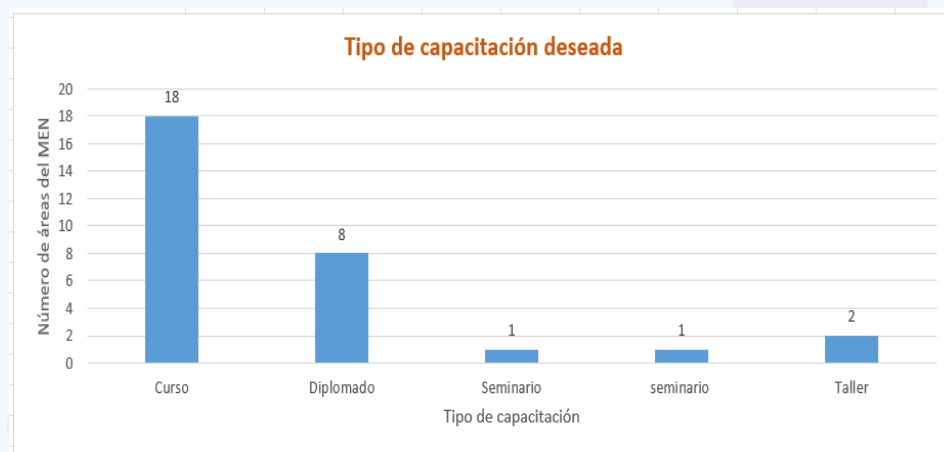
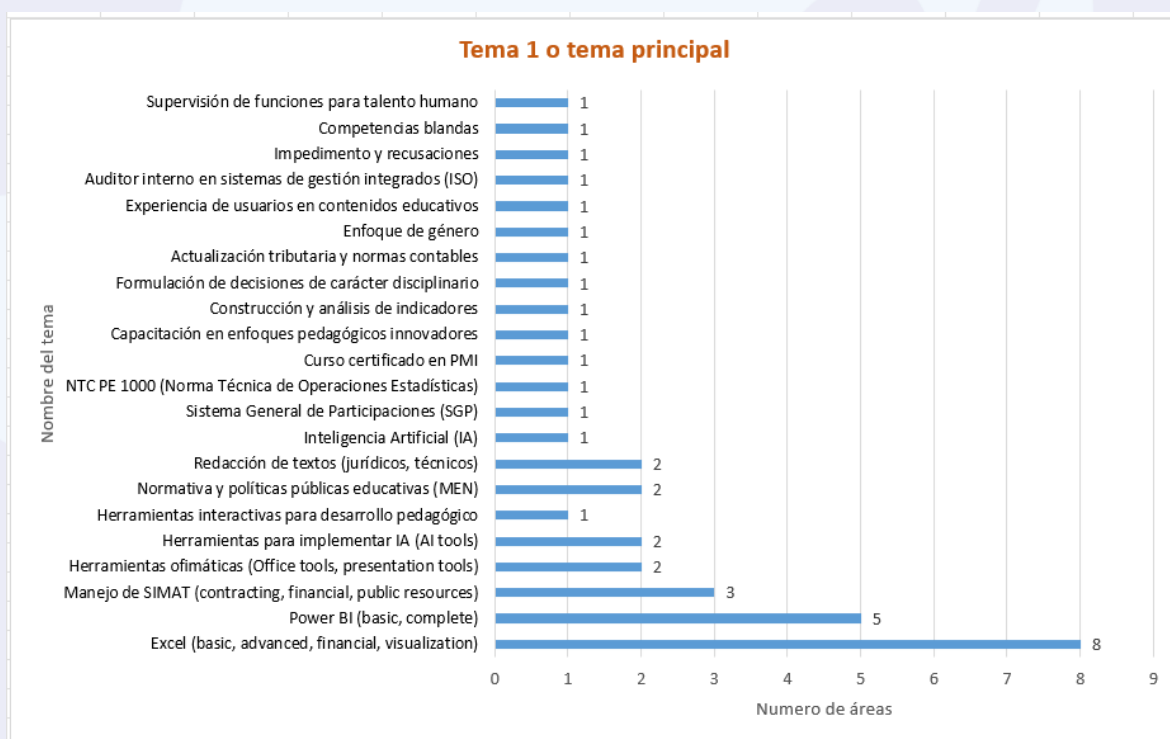


Gráfico 15. Tipo de Capacitación Deseada.

Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El tipo de capacitación preferida por la mayoría de las áreas del MEN son los cursos (18 áreas) seguido por los diplomados (8 áreas).

Tema 1 o tema principal seleccionado por las áreas:



*Gráfico 16. Tema 1 o Tema Principal.
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano*

El principal tema seleccionado por las áreas del MEN es Excel (8 áreas) seguido por Power BI (5 áreas).

La priorización temática que propone el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP a través de la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación DAFP - ESAP, se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Gráfico 17. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Temáticas Sugeridas

	◊ Historia social, política y económica del conflicto armado ◊ La paz esencia del Gobierno ◊ Construcción de paz ◊ Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz ◊ Desarme, desmovilización y reintegración ◊ Justicia transicional ◊ Reforma institucional para la paz ◊ Reparación a las víctimas
	◊ Gobernabilidad para la paz ◊ Desarme, desmovilización y reintegración ◊ Protección y cuidado de las vidas ◊ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño ◊ Construcción de indicadores ◊ Evaluación de políticas públicas ◊ Esquemas asociativos territoriales ◊ Análisis de impacto normativo sobre paz ◊ Trámites de paz ◊ Diálogo y la cooperación: intergeneracionales ◊ Desigualdad y la exclusión social ◊ Rendición de cuentas de los acuerdos de paz ◊ Acceso a la justicia ◊ Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos ◊ Promoción y protección de los derechos humanos ◊ Lenguaje concordante y no discriminación ◊ Reparación ◊ Cultura de la paz ◊ Participación ciudadana ◊ Diálogo ciudadano ◊ Seguridad humana ◊ Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
	◊ Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio ◊ 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 2: Territorio, Vida Y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva. Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las

y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Temáticas Sugeridas	
	◦ Espacio, lugar y territorio. ◦ Imaginarios y territorio. ◦ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. ◦ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. ◦ Políticas públicas en la gestión socio-territorial. ◦ Energías limpias y conflictos socioambientales. ◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	◦ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. ◦ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. ◦ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. ◦ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	◦ Incrementos sustanciales en la productividad. ◦ Minimización de costos. ◦ Mejoramiento de la comunicación. ◦ Ruptura de fronteras geográficas. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. ◦ Territorialidades en clave con la paz. ◦ Cambio climático. ◦ Faltan temáticas de medio ambiente.
	◦ Lenguaje claro y comprensible. ◦ Servicio al ciudadano. ◦ Priorización de la inversión social. ◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. ◦ Comunicación y lenguajes comunes. ◦ Arte y Creatividad. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Goce del espacio y tiempo. ◦ Pensamiento holístico/complejo/sistémico. ◦ Creación en equipo. ◦ Orientación al servicio. ◦ Flexibilidad y adaptación al cambio. ◦ Gestión por resultados. ◦ Formas de interacción. ◦ Comunicación asertiva y no violenta. ◦ Diseño centrado en el usuario. ◦ Adaptabilidad al cambio. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

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

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.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En ese sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones, sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Temáticas Sugeridas



- ◊ 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.
- ◊ Violencias basadas en género.
- ◊ Decolonialidad y epistemologías.
- ◊ 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 sociohistórica y política.
- ◊ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- ◊ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- ◊ Liderazgo femenino.



- ◊ 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
- ◊ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- ◊ Generar estadísticas con enfoque de género
- ◊ 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



- ◊ Comunicación asertiva
- ◊ Pensamiento crítico y estratégico
- ◊ Respeto por la diversidad
- ◊ Conciencia de las desigualdades
- ◊ Empatía
- ◊ Creatividad
- ◊ 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

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.

Dentro de esta perspectiva de la industria 4.0 y con el fin de aumentar la eficiencia y el crecimiento de la organización o entidad, se puede encaminar porque sus servidores puedan contar con la capacidad de gestión y dirección de proyectos y estén cualificados para ello como por ejemplo en Dirección de Proyectos - PMP

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 manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas	
 ◦ Naturaleza y evolución de la tecnología ◦ Apropiación y uso de la tecnología ◦ Solución de problemas con tecnologías ◦ Tecnología y sociedad ◦ Big Data. ◦ Desarrollo de competencias digitales	◦ Cuarta Revolución Industrial ◦ 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
 ◦ Automatización de procesos ◦ Minimización de costos ◦ Mejoramiento de la comunicación ◦ Ruptura de fronteras geográficas ◦ Maximización de la eficiencia ◦ Incrementos sustanciales en la productividad ◦ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial ◦ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	◦ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real ◦ Análisis de datos para territorios ◦ 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
 ◦ Comunicación y lenguaje tecnológico ◦ Creatividad ◦ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ◦ Manejo del tiempo ◦ Pensamiento Sistémico ◦ Trabajo en equipo	◦ Cibercultura ◦ Seguridad digital y de la información ◦ Ética en la IA ◦ Adaptación al cambio ◦ Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

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. 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. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas



- 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



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 6: Habilidades y Competencias.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto,

desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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.



Tipos de Capacitación

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante

indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4º la definición de la capacitación como “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”. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas:

- a. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.
- b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas.
- c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura

organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

- d. A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2016 "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".

Partiendo de la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

Por otro lado, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual 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 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación, algunas temáticas a tratar en dicha actividad son las propias del área como, por ejemplo:

- Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Informar acerca de las diferentes plataformas con que disponga el Ministerio de Educación para el cumplimiento de sus objetivos.

Por otra parte, el Ministerio de Educación Nacional también cuenta con la Escuela Corporativa, la cual ofrece a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela Corporativa del MEN se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento.

Finalmente, la Subdirección de Desarrollo Organizacional y la Subdirección de Talento Humano a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), diseñará una Estrategia Institucional para la Lucha Contra la Corrupción la cual estará integrada al proceso de Inducción y Reinducción del Ministerio de Educación Nacional, garantizando que todos los colaboradores reciban la formación necesaria para promover una cultura de integridad y transparencia dentro de la institución.

Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- 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 entidad.

- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, 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 el caso, impartidos por la entidad.

Oferta de Capacitación

Para la vigencia 2025 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en el Ministerio de Educación Nacional se proponen las siguientes temáticas, dentro de las cuales se pueden realizar diplomados con el fin de fortalecer las capacidades y competencias de los servidores con mayor profundidad y de manera flexible.

No.	Eje Temático	Competencia / Dimensión	Temática
1	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Evaluación de Políticas Públicas
2	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Negociación
3	Eje 2. Territorio Vida y Ambiente	Saber Ser	Comunicación Asertiva y no Violenta
4	Eje 2. Territorio Vida y Ambiente	Saber Hacer	Cambio Climático y Desafíos desde la Ciudadanía
5	Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Saber Ser	Resolución de Conflictos.
6	Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Saber Ser	Tolerancia cero a la violencia de género

7	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Ser	Ética en la Inteligencia Artificial
8	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Ser	Manejo del tiempo
9	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Hacer	Excel
10	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Hacer	Power BI
11	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Hacer	Curso PMP (Project Management Professional)
12	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saberes	Programación neurolingüística Asociada al Entorno Público
13	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saberes	Comunicación Digital
14	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Hacer	Inglés
15	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Ser	Trabajo en equipo
17	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Ser	Actividades de inducción y reinducción -Programa de Transparencia y Ética Pública

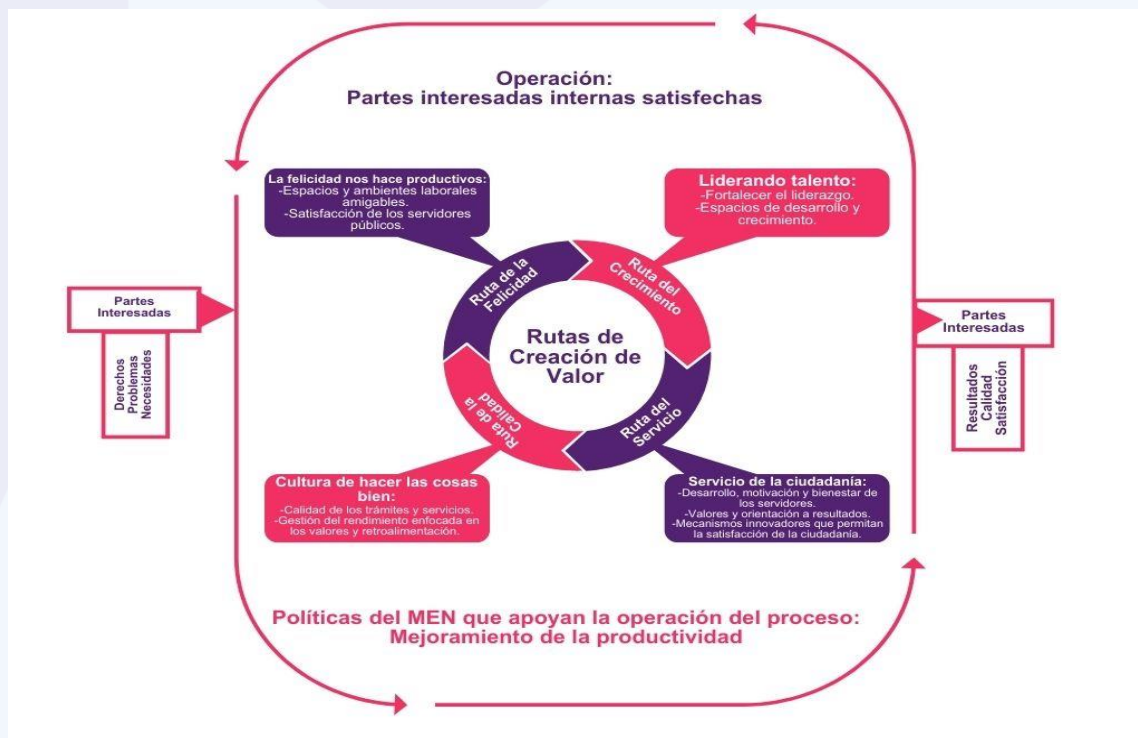
Tabla 2. Capacitaciones sugeridas vigencia 2025.

El PIC 2025, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos, entre otras situaciones.

Oferta de Capacitación de la Subdirección de Relacionamiento con la Ciudadanía

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) se compromete a fortalecer la inducción, reinducción, capacitación y el desarrollo continuo de sus colaboradores (as) en temas relacionados con la atención a la ciudadanía, garantizando la prestación de servicios de calidad, eficientes y orientados a la satisfacción de las partes interesadas, grupos de valor y grupos de interés. Este compromiso se enmarca en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se implementa a través de estrategias basadas en las rutas de creación de valor: la Ruta de la Felicidad, la Ruta del Crecimiento, la Ruta del Servicio y la Ruta de la Calidad (Función Pública, 2023)

Ilustración. Rutas de creación de valor para la satisfacción de las partes interesadas internas de Relacionamiento con la Ciudadanía de la entidad



Fuente: Elaboración propia y en base a la Primera Dimensión del MIPG: Talento Humano. (Función Pública, 2023).

Con este enfoque, se asegura que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del MEN incluya temas de interés y que generen valor, contribuyendo a una atención a la ciudadanía más eficaz, accesible, humanizada, clara y alineada con los principios de integridad, transparencia y equidad.

La Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía del Ministerio de Educación Nacional presenta su oferta de capacitación para el año 2025.

Plan de capacitaciones Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía 2025					
Subcomponente fortalecimiento del Talento Humano al Servicio del Ciudadano					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Generar 1 capacitación en cultura del servicio y relacionamiento con la ciudadanía y transparencia y acceso a la información pública, en los siguientes temas: 1. Lenguaje claro, comprensible e incluyente. 2. Principios de la atención al ciudadano. 3. Comunicación empática y servicio de calidad. Escucha activa. 4. Protocolo de Servicio a la Ciudadanía. 5. Normativa vigente relacionada con el servicio al ciudadano y su aplicación en el contexto del MEN. Políticas públicas que impactan la atención a la ciudadanía. Política de Servicio al Ciudadano del MEN. Carta de trato digno. Código de integridad y valores institucionales. 6. Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración. 7. Caracterización de ciudadanía y grupos de valor. 8. Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana. 9. Normatividad, procedimiento y gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSDF). 10. Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad en la prestación del servicio. Comunicación efectiva y trato inclusivo para personas con diferentes tipos de discapacidad. 11. Prevención y lucha contra la	1 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Servicio al Ciudadano 2. Apoyo: Subdirección de Talento Humano	1/04/2025	31/12/2025

	corrupción. 12. Modelo de servicio blueprint. 13. Servicio ciudadano incluyente y enfoque diferencial. 14. Enfoque de género en la atención al ciudadano. 15. Enfoque diferencial étnico. 16. Enfoque diferencial etario o por ciclos de vida. 17. Enfoque diferencial en orientaciones sexuales e identidad de género. 18. Comunicación asertiva y resolución de conflictos. 19. Uso de herramientas digitales para la atención al ciudadano. 20. Mejora continua en el servicio al ciudadano. 21. Rendición de cuentas, transparencia y acceso a la información pública. 22. Personas en situación de movilidad humana.				
PINAR 2025					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar 1 capacitación semestral de sensibilización a los funcionarios de la entidad, en los siguientes temas de gestión documental y archivístico: • Procesos de la gestión documental • Gestión electrónica de documentos • Sensibilización manejo del SGDEA	2 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	3/03/2025	31/12/2025
CONSERVACIÓN DE ARCHIVO 2025					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar 1 capacitación semestral al personal que administra los archivos de gestión y a los auxiliares de archivo; relacionados con la organización, descripción, transferencias, conservación y mantenimiento de archivos.	2 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	2/01/2025	30/12/2025
2	Realizar 1 capacitación semestral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias en temas de conservación a Servidores Públicos de la Entidad.	2 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	15/01/2025	31/12/2025
PRESERVACIÓN DE ARCHIVO 2025					

No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar 1 capacitación semestral de sensibilización a todos los funcionarios de la entidad sobre el valor y la importancia de la aplicación de los procesos de gestión documental, en los siguientes temas: • Procesos de la gestión documental • Gestión electrónica de documentos • Sensibilización manejo del SGDEA	2 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	3/03/2025	31/12/2025

Tabla 3. Capacitaciones Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía 2024. Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Alianzas, Convenios y Apoyos

A través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la Subdirección de Talento Humano, articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo de Planeación (DNP), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Cámara de Comercio de Bogotá para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad. Al igual que con otras entidades gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas.

Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

El Plan Institucional de Capacitación se presenta para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2025.

Al Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Educación Nacional se le realiza seguimiento trimestralmente a través de la Oficina de Planeación en donde se revisan los indicadores de gestión del PIC en el cumplimiento del desarrollo de las actividades programadas, además mensualmente se realiza seguimiento a las actividades en reunión de grupo.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Plan de acción	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento

Tabla 4. Evaluación del Plan Institucional de Capacitación Fuente: Subdirección de Talento Humano

Recursos

Para el desarrollo de las distintas actividades del Plan Institucional de Capacitación se contará para la vigencia 2025 con recursos por valor de ciento treinta y cinco millones de pesos (\$135.000.000), vale destacar que también se cuenta con los apoyos de otras entidades y organizaciones no gubernamentales, que sin contraprestación alguna ofrecen cursos y capacitaciones que ayudan al cumplimiento del PIC tal como se menciona en el apartado anterior de alianzas, convenios y apoyos.

CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
1	17 de enero de 2025	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente
2	29 de enero de 2025	Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.