



Educación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- 2026

Ministerio de Educación Nacional



Somos la Revolución del Cambio

TABLA DE CONTENIDO

1	. INTRODUCCIÓN.....	3
2	. MARCO NORMATIVO.....	5
3	. OBJETIVOS.....	7
3.1	Objetivo general.....	7
3.2	Objetivos específicos.....	7
4	. ALCANCE Y ASPECTOS ORIENTADORES	8
4.1	Beneficiarios.....	8
4.2	Tipos de Capacitación	8
4.3	<i>Lineamientos Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030.....</i>	<i>11</i>
4.3.1	EJE 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	12
4.3.2	EJE 2: Territorio, Vida Y Ambiente.....	14
4.3.3	EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.	15
4.3.4	EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura.	18
4.3.5	EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	20
4.3.6	EJE 6: Habilidades y Competencias.	21
4.4	Obligaciones de los beneficiarios	23
5	. DIAGNÓSTICO	25
5.1	Autoevaluación Resultados PIC 2025	25
5.2	Resultados Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 28	
6	PLAN DE ACTIVIDADES	43
6.1	Oferta de Capacitación	43
6.2	Oferta de Capacitación de la Subdirección de Relacionamiento con la Ciudadanía.....	45
6.3	Alianzas, Convenios y Apoyos.....	47
6.4	Inducción y reinducción	48
6.5	Formación del nivel Directivo	48
7	. METAS E INDICADORES	51
8	. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	52
9	. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	53
10	. CONTROL DE CAMBIOS.....	¡Error! Marcador no definido.

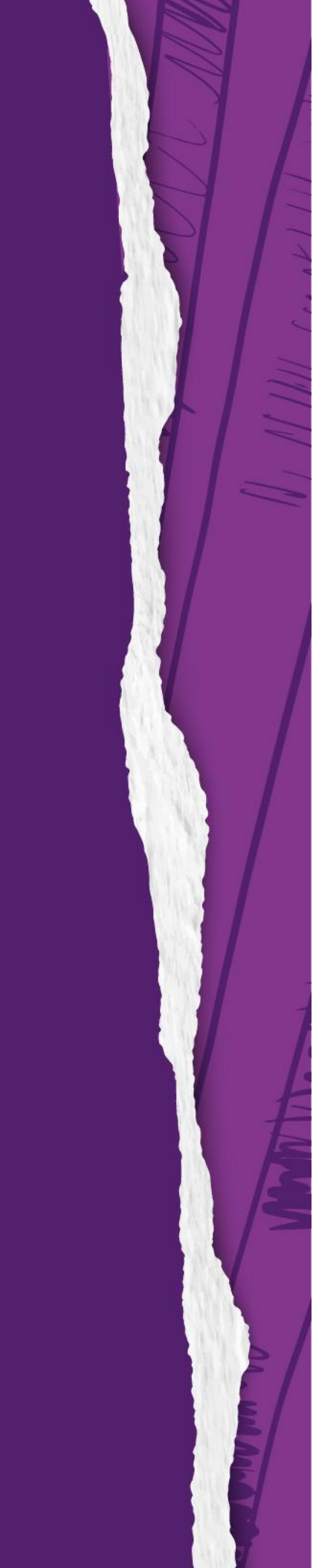


1. INTRODUCCIÓN

La capacitación de los servidores públicos es un elemento estratégico para el fortalecimiento de las competencias laborales, el cumplimiento eficaz de las funciones y la prestación de un servicio público de calidad. En este marco, el Ministerio de Educación Nacional formula el Plan Institucional de Capacitación con el propósito de fortalecer las habilidades y capacidades de sus servidores, en coherencia con los objetivos estratégicos de la Entidad.

El Plan tiene como finalidad promover el desarrollo profesional continuo, garantizando la adquisición y actualización de conocimientos y competencias necesarias para afrontar los retos del siglo XXI, contribuir al mejoramiento del servicio y consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, la inclusión y la motivación siendo parte de una estrategia institucional de afianzamiento de una **conexión amable y saludable con el entorno laboral para la transformación personal e institucional**.

Desde el Ministerio se concibe la capacitación como un proceso dinámico y armonizado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y al Plan Estratégico de Talento Humano, incorporando así enfoques transversales como la equidad, el enfoque de género, la paz y la sostenibilidad ambiental. Asimismo, el Plan se sustenta bajo el diagnóstico de necesidades de capacitación de las dependencias del Ministerio y en los resultados de la encuesta aplicada a las y los servidores públicos para, de esta manera, garantizar la alineación de las acciones formativas con las necesidades institucionales y del talento humano.



Finalmente, el Plan se elabora en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, orientando las acciones de capacitación al fortalecimiento del desempeño, la productividad, la satisfacción laboral y la formación de los servidores públicos frente a la consciencia de su rol en el ejercicio de construcción del Estado y de la misión fundamental que tienen al ejecutar funciones que aportan a la construcción de una sociedad con justicia social.

2. 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.
- 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.
- 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 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 1960 de 2019. Artículo 3° 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.
- Decretos-Ley 770 y 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP 01 de 2023.
- 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.
- Acuerdo Colectivo Ministerio de Educación Nacional - Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación Nacional SINTRAMEN – 2023 y 2025.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Robustecer de manera integral las competencias, destrezas y conocimientos de los servidores del Ministerio de Educación Nacional, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional y del ejercicio eficiente de sus funciones.

3.2 Objetivos específicos

1. Contribuir en la capacitación de los servidores del Ministerio de Educación Nacional en las diferentes áreas, para responder a las necesidades de los usuarios internos y externos.
2. Promover el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación Nacional, fortaleciendo la cultura de servicio y la calidad del desempeño laboral.
3. Desarrollar las competencias laborales de los servidores, que faciliten la adaptación a los cambios y retos del entorno organizacional.
4. Fomentar el desarrollo integral de los servidores y la consolidación de una ética del servicio público, acorde con los principios institucionales.

4 . ALCANCE Y ASPECTOS ORIENTADORES

4.1 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.

4.2 Tipos de Capacitación

El alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, se desarrolla en concordancia con el Decreto ley 1567 de 1998 en el cual se estableció en su artículo 4° 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.

De tal manera la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, 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.

Esta definición aborda 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; y 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 el portal educativo oficial Colombia aprende, como una red de conocimiento que ofrece recursos digitales (cursos, videos, artículos, etc.) como lo es el campus virtual con

la Escuela Corporativa, la cual ofrece a los colaboradores de la entidad programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

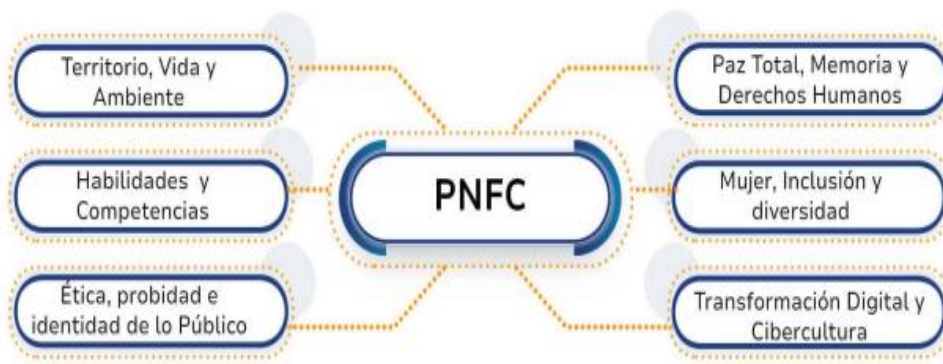
Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela Corporativa del MEN se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento.

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.

4.3 Lineamientos Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030

La priorización de las temáticas de Plan institucional de Capacitación del Ministerio de Educación se armoniza con lo ya definido en el Plan nacional de formación y capacitación 2023–2030, el cual fue orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP , y en el que se exponen seis ejes temáticos, los cuales orientan las acciones de formación y capacitación del sector público, como se evidencia en la siguiente Ilustración:

Ilustración 1. Ejes temáticos Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030



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

Cada uno de los ejes estructurantes del Plan Nacional de formación y capacitación mantiene una serie de temáticas sugeridas, algunas de ellas transversales, y se basan en el desarrollo de alguna competencia o dimensión (saber, saber ser y saber hacer) para entender la orientación del plan de capacitación 2026 del Ministerio de educación, se presenta a continuación una descripción de cada uno de los ejes.

4.3.1 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.

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.

Dicho esto, 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.

Ilustración 2- Temáticas sugeridas eje paz total, memoria y derechos humanos

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 - 2030

4.3.2 EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje va dirigido a que servidoras y servidores públicos, logren interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza, esto facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana.

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.

Por ello este eje busca 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 presentar instrumentos como etnografías participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad.

Este eje reafirma la idea de comprender que el territorio produce representaciones de carácter sociohistórico y socio materiales, 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. Así, 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.

Ilustración 3 Temáticas sugeridas eje Territorio, Vida y Ambiente

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario 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.
SABER HACER	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 con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
SABER SER	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.
SABER SER	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.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 – 2030

4.3.3 EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Inter seccional 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 sistema complejo diferente, 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 debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En ese sentido es relevante incluir acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad resaltando 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, y deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe desarrollarse 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.

Ilustración 4. Eje 3: temáticas sugeridas eje: mujeres, inclusión y diversidad.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 - 2030

4.3.4 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.

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 donde 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.

Ilustración 5 Temáticas sugeridas Transformación Digital y Cibercultura.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Análítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 – 2030

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

El entendimiento de lo que cada servidora y servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes e incluso 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, por ello la identidad de lo público busca la maduración de una identidad colectiva. La probidad, ética e identidad de lo público, se fundamenta en la concepción de lo común, de la identidad comunitaria del reconocimiento del otro como parte de una organización social denominada Estado, pues lo público y lo político lleva inmerso la identidad del servicio, es la visión del trabajo como una función social la que debe determinar el actuar de quienes optan por ser servidores y servidoras públicas.

Por ello 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.

Ilustración 6. Temáticas sugeridas eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 – 2030

4.3.6EJE 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 aliarse estratégicamente 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 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.

Ilustración 7. Temáticas sugeridas eje: Habilidades y Competencias.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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
SABER HACER	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación- Función Pública y ESAP, 2023 - 2030

4.4 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 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 reintroducción, según el caso, impartidos por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO

Con el propósito de identificar las brechas de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional, el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en el análisis de los resultados obtenidos de la retroalimentación y aprendizajes de las diferentes actividades desarrolladas durante la vigencia 2025., así como del resultado de la aplicación de la encuesta diagnóstico de necesidades. Los resultados de estos dos instrumentos fueron los siguientes.

5.1 Autoevaluación Resultados PIC 2025

Durante la vigencia 2025 se programaron y ejecutaron quince (15) actividades de capacitación, alcanzando un nivel de cumplimiento del 100 % de lo planificado. Estas acciones permitieron fortalecer competencias técnicas y transversales de los servidores del MEN.

De estas quince (15) capacitaciones se obtuvieron los siguientes datos: número de inscritos, número de personas que finalizaron la capacitación, % de personas que terminaron la capacitación y el nivel de satisfacción frente a la capacitación, A continuación, se presentan los resultados actividades ejecutadas durante la vigencia 2025:

Tabla 1. resultado participación y satisfacción PIC 2025

No.	Tema capacitación	Inscritos	Finalizados	% Finalización	Satisfacción
1	Evaluación de Políticas Públicas	101	8	7,92	5,00
2	Negociación ¹	N/A			

¹ El Diplomado en Negociación Colectiva se encuentra actualmente en proceso de implementación, en atención a lo establecido como eje del Acuerdo Sindical 2025 interno del Ministerio de Educación Nacional. Debido a los tiempos y aspectos presupuestales no fue posible su ejecución durante la vigencia 2025; no

No.	Tema capacitación	Inscritos	Finalizados	% Finalización	Satisfacción
3	Comunicación Asertiva y no Violenta	53	14	26,4	4,64
4	Cambio Climático y Desafíos desde la Ciudadanía	37	27	72,9	4,81
5	Resolución de Conflictos	3	3	100,0	4,84
6	Tolerancia cero a la violencia de género	2	2	100,0	4,9
7	Ética en la Inteligencia Artificial	8	8	100,0	4,47
8	Manejo del tiempo	11	11	100,0	4,58
9	Excel	68	7	10,29	4,81
10	Power BI	59	5	8,47	5,0
11	Curso PMP (Project Management Professional)	25	24	96	4,92
12	Programación neurolingüística Asociada al Entorno Público	34	27	79,4	4,86
13	Comunicación Digital	4	4	100,0	5,0
14	Inglés	11	1	9,09	5,0
15	Trabajo en equipo	78	20	25,6	5,0

Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano.

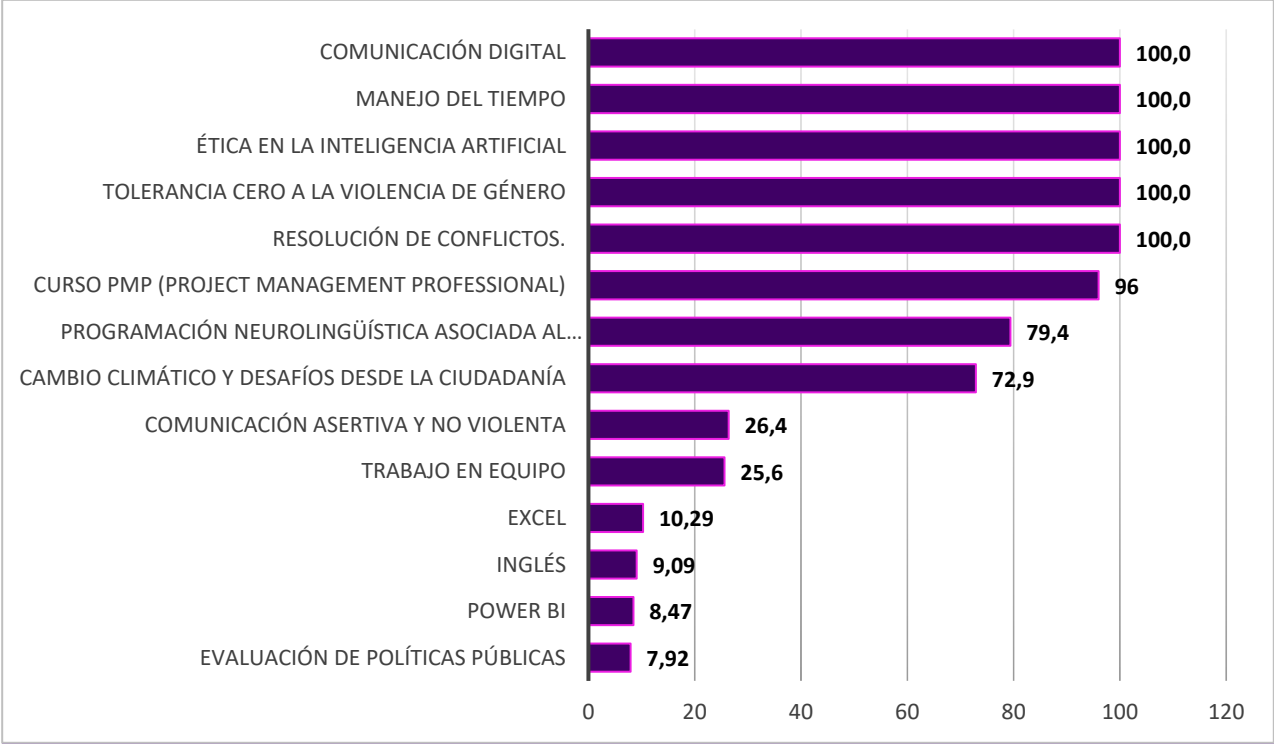
Los datos recolectados permitieron identificar una participación de 494 personas en los procesos de capacitación, La evaluación de satisfacción de las capacitaciones reflejan un alto nivel de aceptación, con calificaciones que oscilan entre 4,47 y 5,0 sobre 5 de tal modo el promedio general se situó en torno a 4,85, lo que evidenció una percepción positiva en los cursos como trabajo en equipo, inglés y comunicación digital.

obstante, las temáticas, el contrato y la descripción del programa ya se encuentran en trámite, con el fin de garantizar su desarrollo durante la vigencia 2026.

Ahora bien, analizar los resultados implicó validar la efectividad de la participación en los ejercicios de capacitación sobre los 494 inscritos, en ese sentido, se puede evidenciar que 161 personas culminaron las capacitaciones, este análisis permitió visualizar en algunas capacitaciones altos niveles de finalización en los cursos de comunicación digital, manejo del tiempo, ética en la inteligencia artificial, resolución de conflictos y tolerancia cero a la violencia, todos con un 100 % de culminación. Así mismo, el Curso PMP presenta una tasa de finalización sobresaliente (96 %),

No obstante, algunas capacitaciones tuvieron porcentajes de finalización bajos como el caso de evaluación de políticas públicas, el cual obtuvo un 7,92%, a continuación, se presenta una gráfica ampliada con los resultados mencionados.

Gráfica 1. Porcentaje de inscritos que finalizan la capacitación 2025



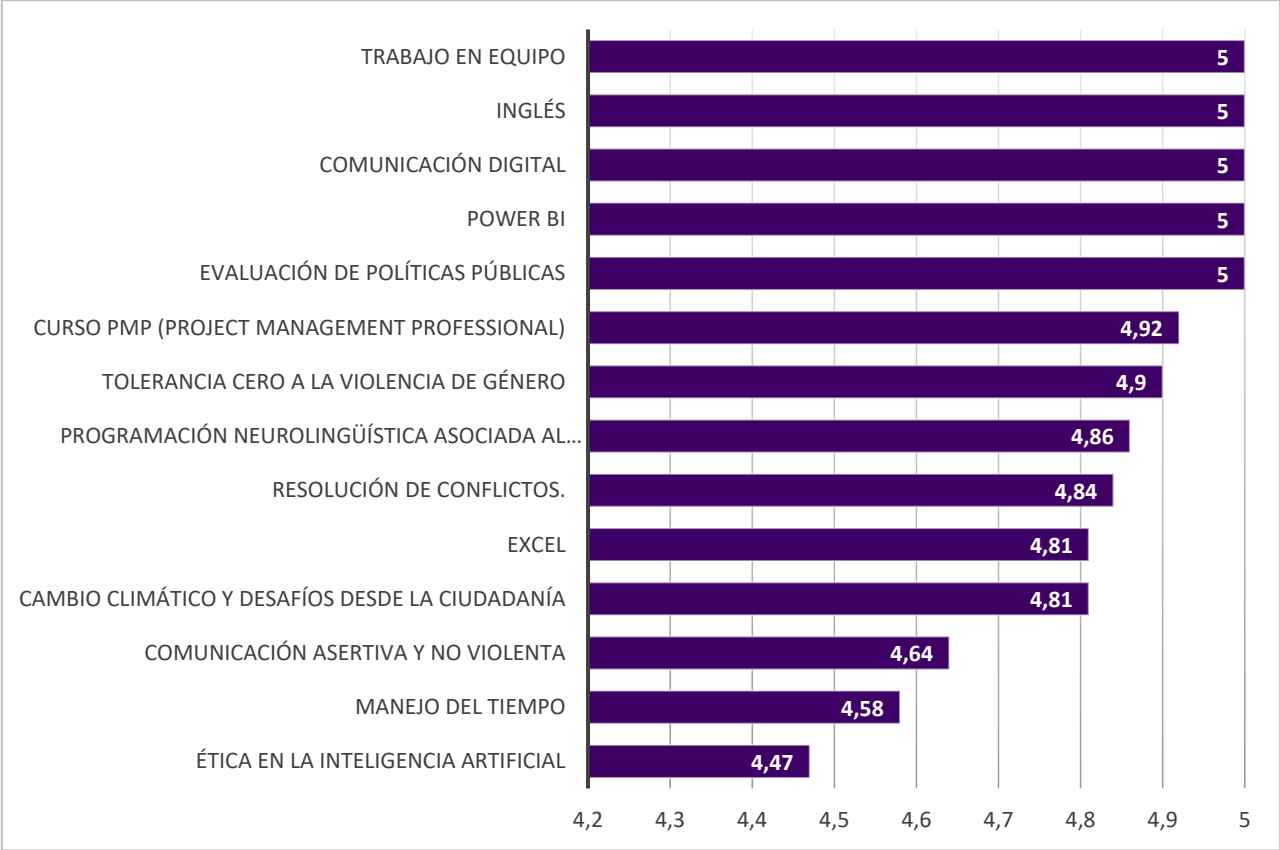
Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Otro aspecto analizado fue la calificación de satisfacción de las capacitaciones, las evaluaciones con menor calificación fueron los cursos de manejo del tiempo con una evaluación de 4,59 y el curso de ética en la inteligencia artificial el cual tuvo un 4,47. Mientras que las capacitaciones

en trabajo en equipo, inglés, comunicación digital, Power Bi y evaluación de políticas obtuvieron una evaluación de 5 sobre 5.

A continuación, se presenta de manera gráfica el resultado desagregado por capacitaciones ofertadas en la vigencia 2025

Gráfica 2. Calificación de satisfacción Capacitaciones 2025



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

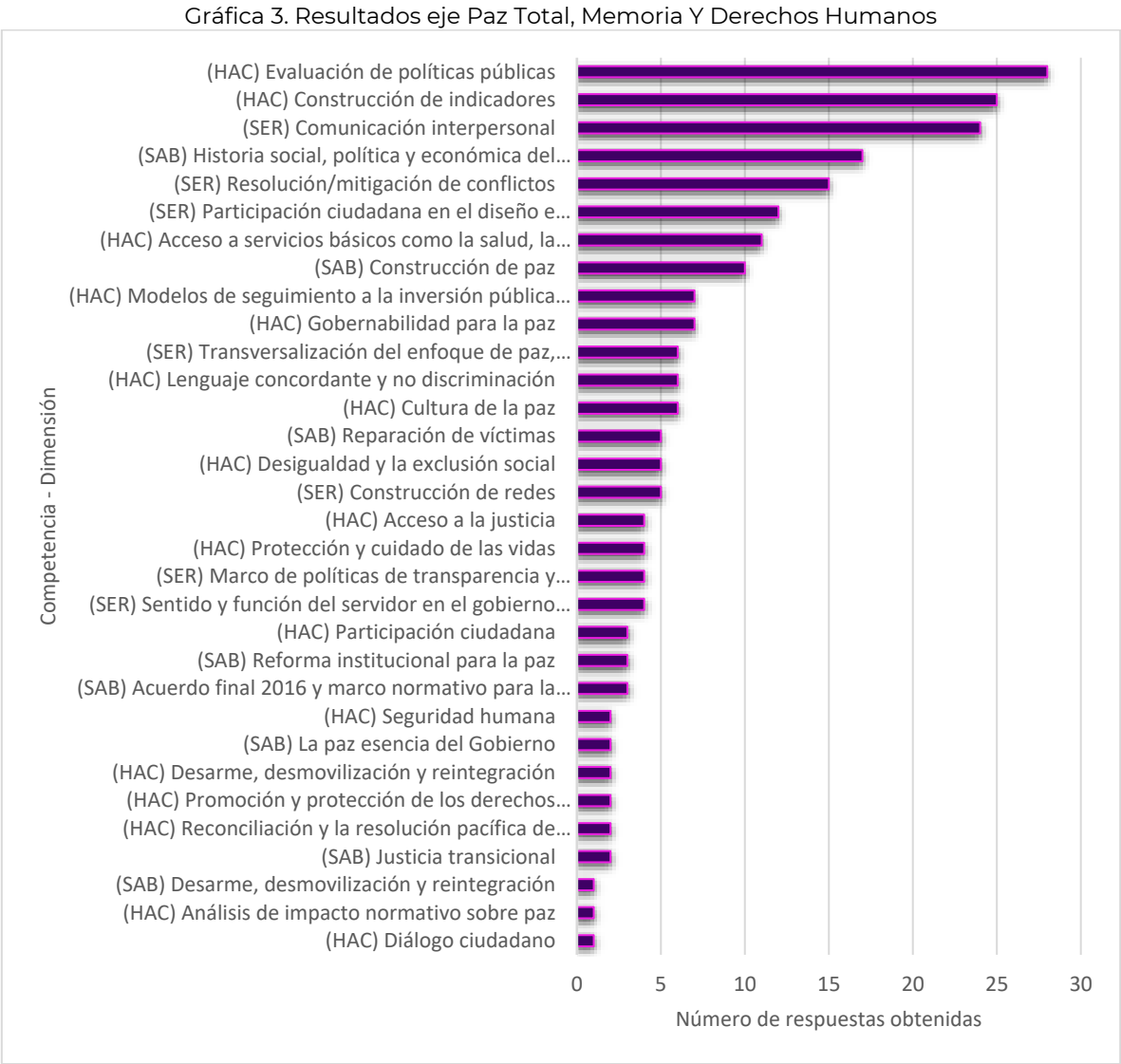
Vistos los aspectos relevantes de la autoevaluación de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2025, se presentan a continuación los resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación 2026.

.

5.2 Resultados Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La encuesta Institucional de necesidades de capacitación, fue diseñada con base en los seis (6) ejes temáticos definidos por el Departamento

Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, conforme a la guía de Formulación, Ejecución y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2023–2030, y fue aplicada a las y los servidores del Ministerio de Educación Nacional, los resultados para la priorización de temáticas del Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos fueron los siguientes:



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

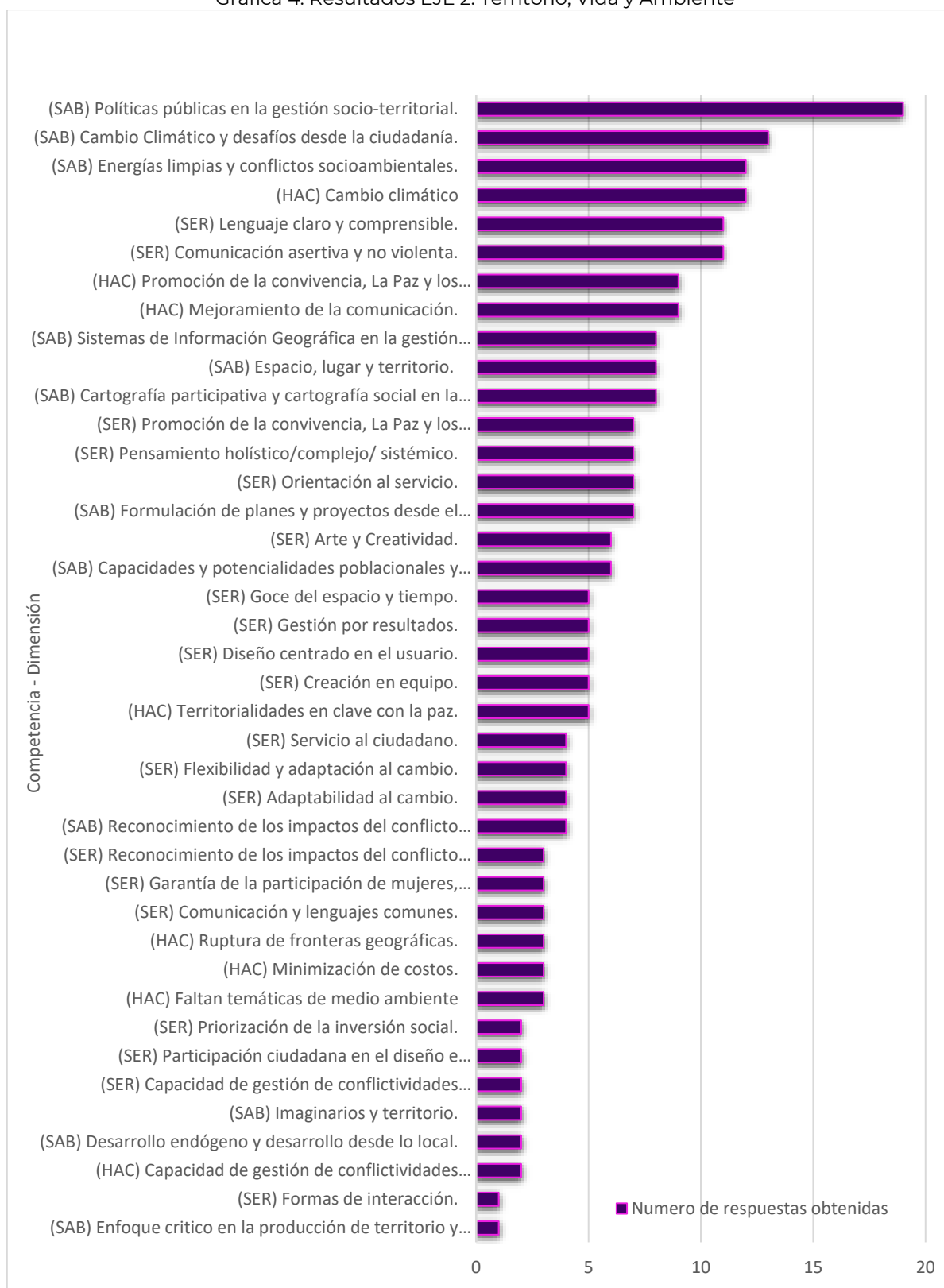
Se evidencia en la gráfica un mayor interés en capacitaciones temáticas relacionadas con: primero la evaluación de políticas públicas, segundo, la construcción de indicadores, y tercero la comunicación interpersonal, lo que refleja la necesidad de fortalecer competencias técnicas y transversales para la gestión pública.

Asimismo, se identifica una mínima demanda en asuntos asociados al dialogo ciudadano, impacto normativo de paz, como justicia transicional, desarme y reintegración o análisis de impacto normativo, no obstante, estas temáticas conservan su importancia estratégica y deberán abordarse mediante acciones formativas focalizadas, dirigidas a roles específicos.

Continuando con los resultados por eje, en el eje número 2: Territorio, Vida y Ambiente se observó un mayor interés de capacitación en políticas públicas para la gestión socio-territorial, cambio climático y gestión desde la ciudadanía, y energías limpias y manejo de conflictos socioambientales, evidenciando la necesidad de fortalecer capacidades para la gestión del territorio y la sostenibilidad ambiental. Y visualizando un interés en aspectos de discusiones políticas sobre el paradigma social dominante del consumismo y extractivismo.

Por su parte, las temáticas con menor demanda en el eje 2 fueron el enfoque crítico en la producción de territorio y territorialidades, y capacidad de gestión de conflictividades en territorio, de igual manera estos aspectos deberán abordarse mediante acciones formativas focalizadas, según los roles institucionales.

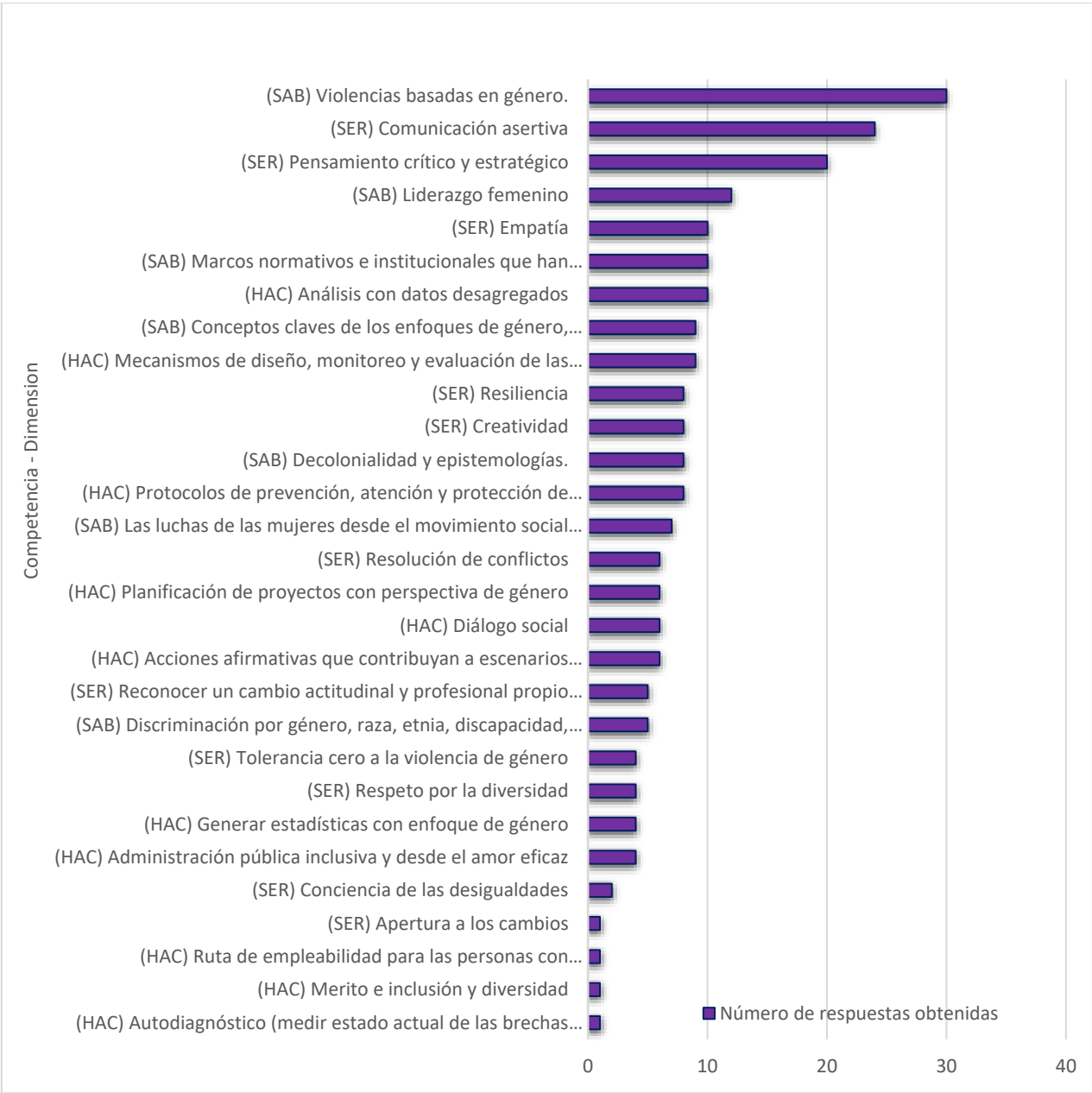
Gráfica 4. Resultados EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Avanzando con el eje número 3, “Mujeres, Inclusión y Diversidad” los resultados de la encuesta revelaron que la temática con mayor interés es “Violencias basadas en género”, con el mayor número de respuestas (30 votos), lo que indica una alta sensibilidad institucional frente a esta problemática, los resultados se presentan a continuación: PI

Gráfica 5. Resultados Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

La segunda temática con mayor respuesta fue “Comunicación asertiva”, la tercera “Pensamiento crítico y estratégico” y la cuarta, “Liderazgo femenino”, esto refleja la importancia de habilidades comunicativas, reflexivas y de liderazgo en contextos inclusivos. Asimismo, se observa una presencia significativa de competencias (HAC), orientadas a la aplicación práctica, como el análisis de datos desagregados y la planificación de proyectos con perspectiva de género.

Los ejes temáticos con menor interés fueron ; autodiagnóstico (medición actual de brechas), mérito e inclusión y diversidad y la ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad, a pesar de ello, es importante mencionar que para el Ministerio de Educación Nacional estos aspectos son fundamentales y se encuentra en diseño de estrategias para la implementación de la circular 100-009- 2025 en lo referente a lineamientos de los asuntos de género tales como la revisión de brechas de género en talento humano, acceso a servicios y participación ciudadana, entre otros.

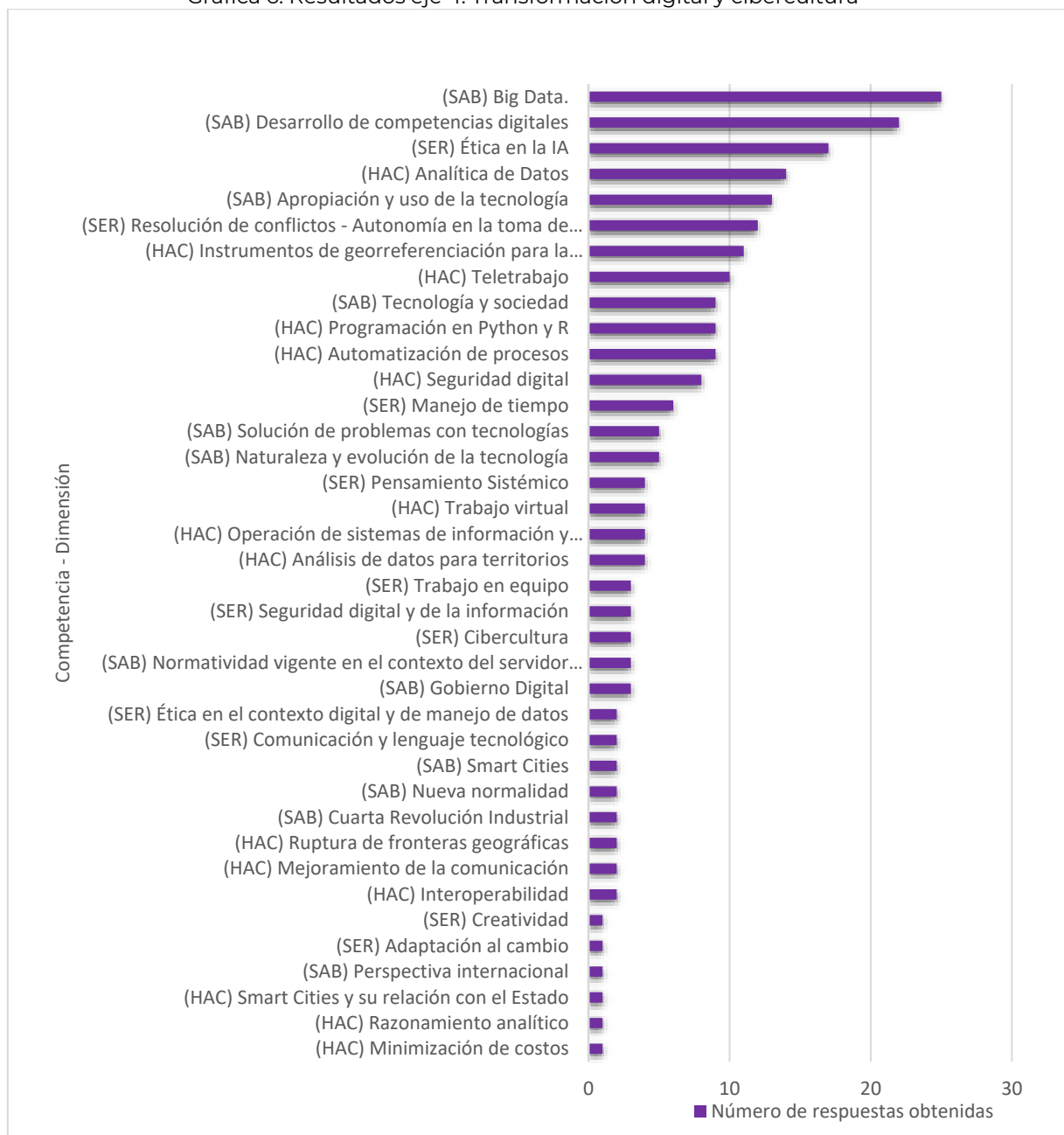
Dando continuidad a la presentación de los resultados por eje, se expone a continuación la gráfica correspondiente al eje 4: Transformación Digital y Cibercultura en los que se reflejan una orientación hacia el fortalecimiento de competencias técnicas (SAB) en el ámbito digital, siendo “Big Data” y “Desarrollo de competencias digitales” las que obtuvieron más votos.

Se destaca también la competencia “Ética en la IA” (SER), lo cual sugiere una preocupación creciente por los aspectos éticos en el uso de tecnologías emergentes.

Las competencias prácticas (HAC), como “Analítica de datos” y “Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación”, tienen una presencia relevante, indicando la necesidad de aplicar estos conocimientos en contextos operativos.

Los resultados fueron los siguientes:

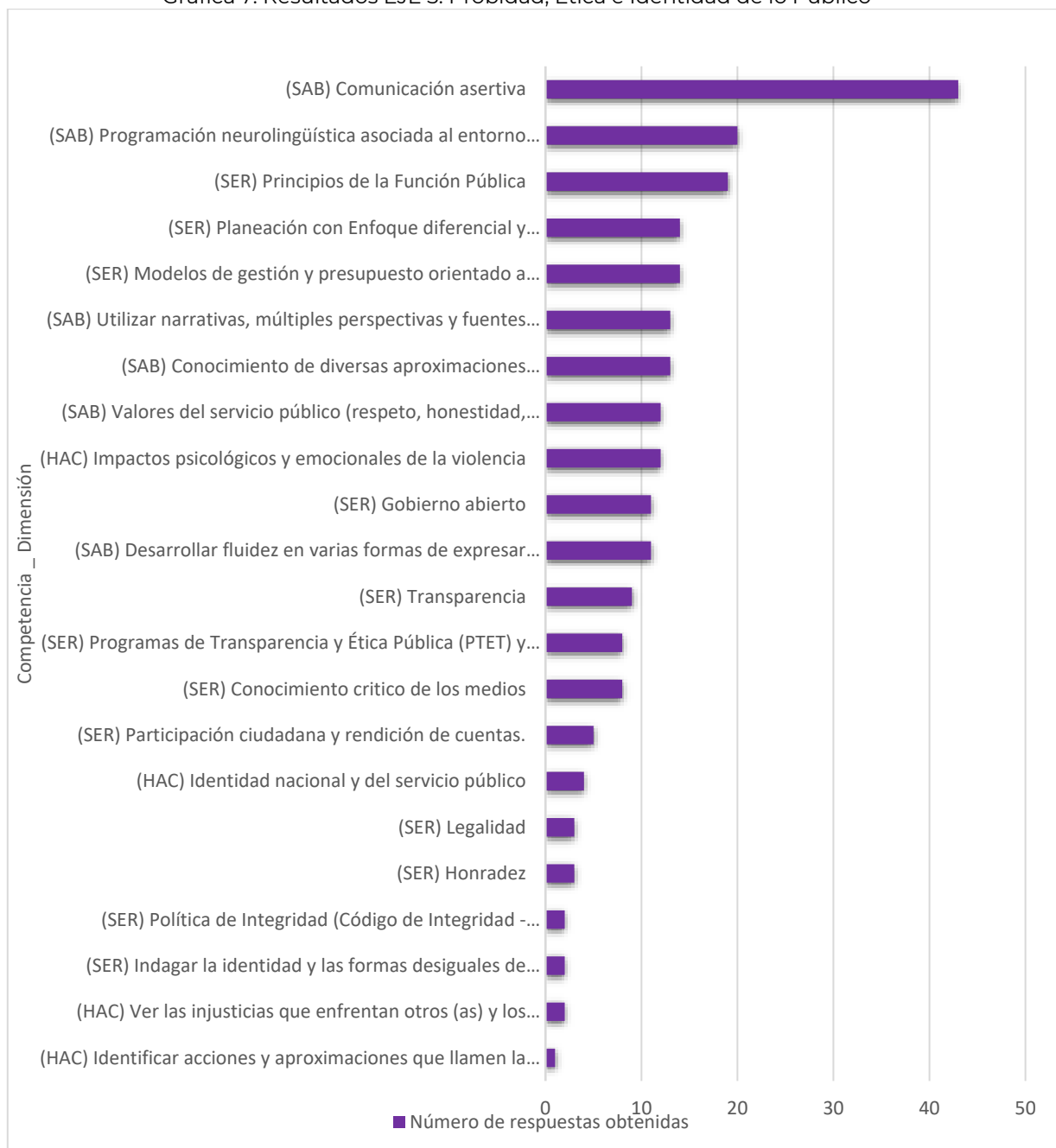
Gráfica 6. Resultados eje 4: Transformación digital y cibercultura



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Los resultados obtenidos del EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público “permitieron observar una alta valoración de competencias relacionadas con la comunicación y los principios éticos en el ejercicio de lo público, teniendo “Comunicación asertiva “(SAB), un total de (43) votos lo que refleja su relevancia transversal en contextos institucionales.

Gráfica 7. Resultados EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

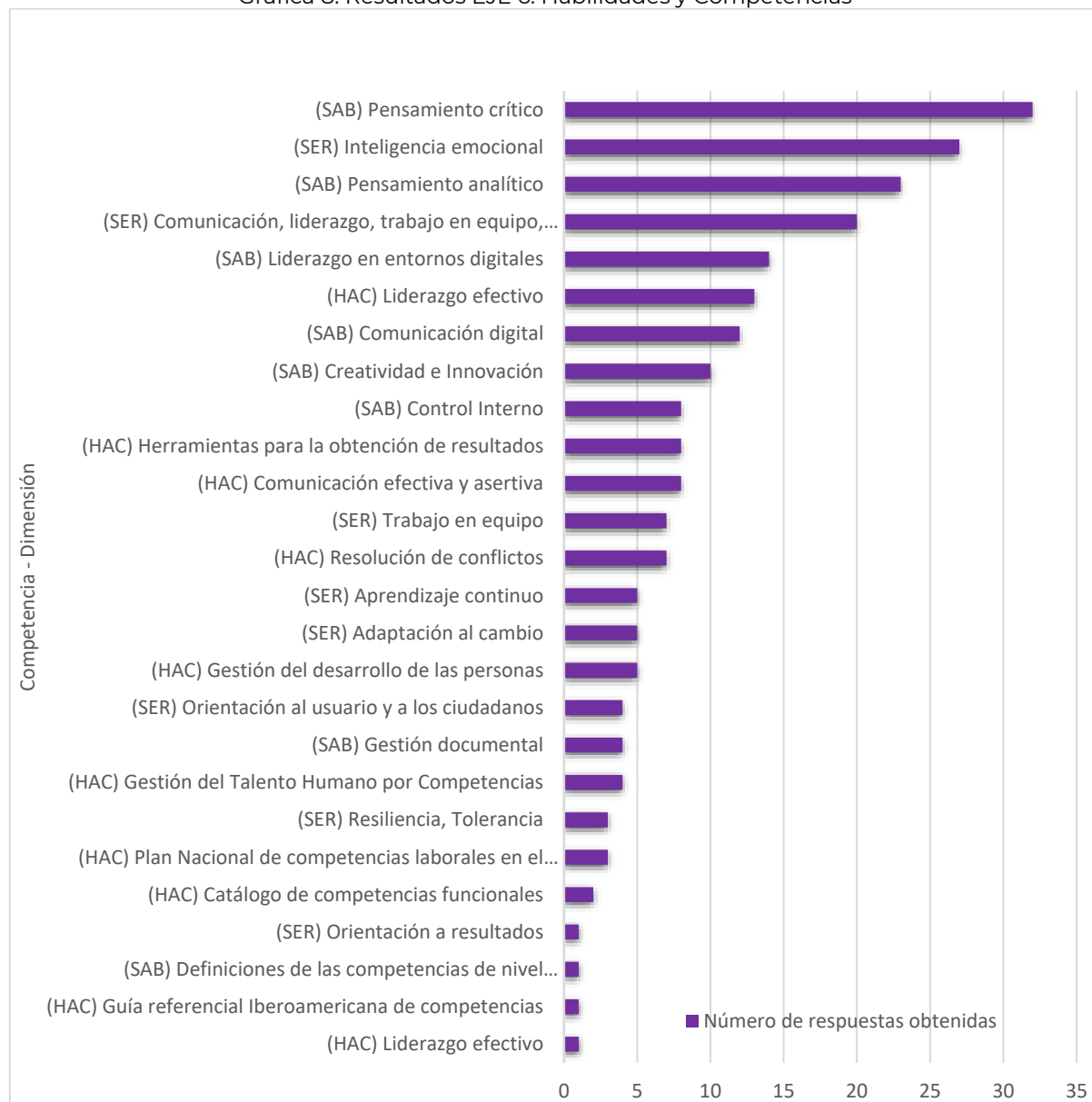


Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Finalmente, los resultados obtenidos en el eje “EJE 6: Habilidades y Competencias” revela una fuerte orientación hacia el desarrollo de capacidades cognitivas, emocionales y comunicativas en el entorno profesional.

Las competencias más destacadas son “Pensamiento crítico”, “Inteligencia emocional” y “Pensamiento analítico”, lo que indica una alta valoración de habilidades reflexivas y de gestión emocional.

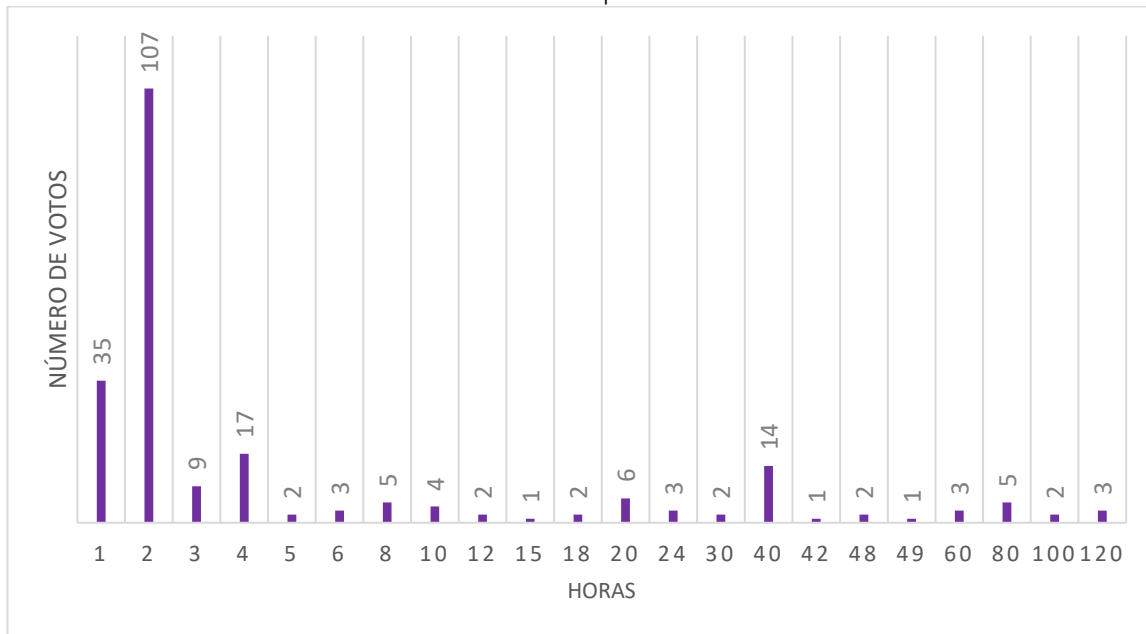
Gráfica 8. Resultados EJE 6: Habilidades y Competencias



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Dentro de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación se incluyó una pregunta orientada a identificar la duración en horas preferida de las sesiones de capacitación. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Gráfica 9. Horas por Sesión.

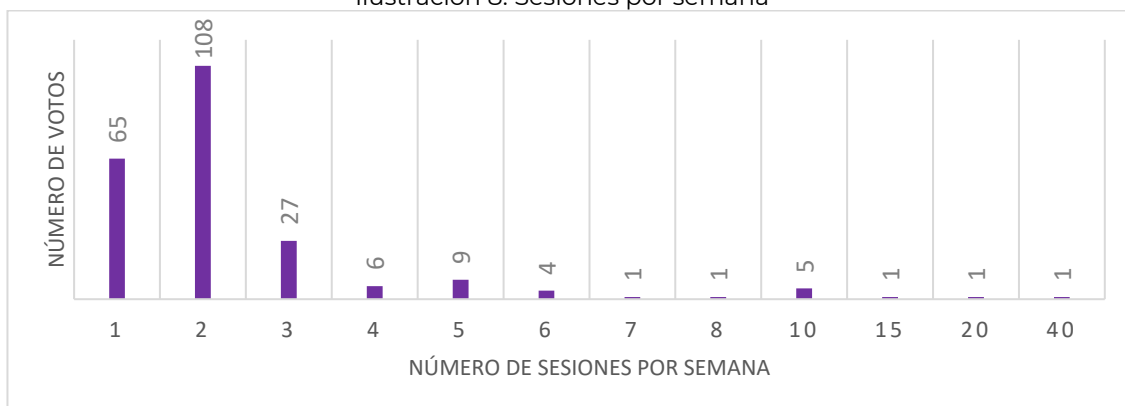


Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

La mayoría de los servidores manifestaron su preferencia a que las actividades de capacitación se desarrollen con una duración aproximada de una a dos horas por sesión, y considerando este tiempo adecuado para el aprovechamiento de los contenidos sin afectar de manera significativa el desarrollo de las funciones laborales.

De igual manera, en relación con la frecuencia de las actividades formativas, se indagó a los servidores sobre el número de sesiones por semana que consideran más apropiado para recibir capacitación. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de dicha consulta:

Ilustración 8. Sesiones por semana

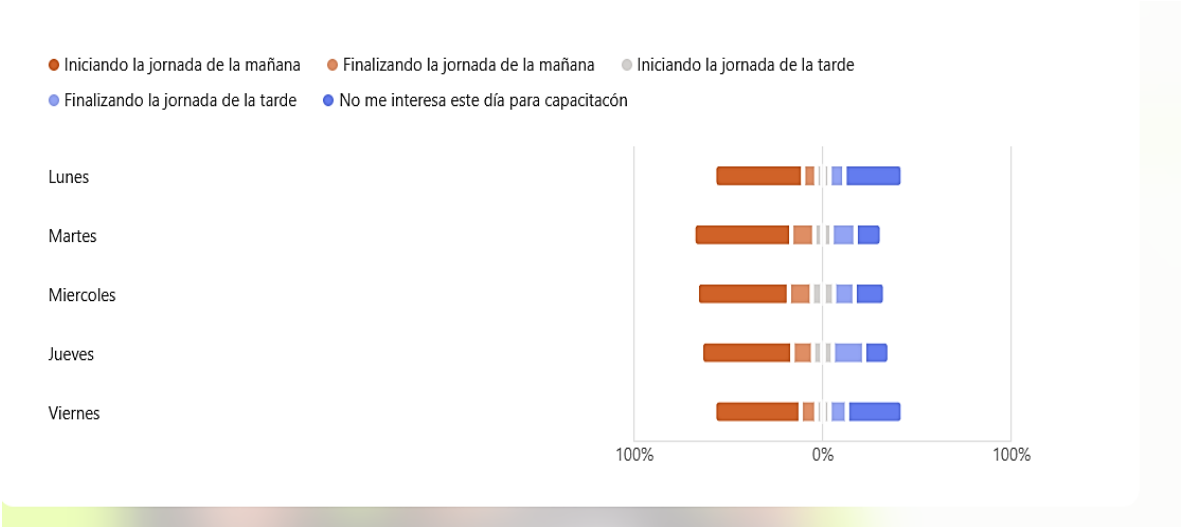


Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

En los resultados se manifiesta una preferencia por recibir actividades de capacitación con una frecuencia de una y dos sesiones por semana.

Adicionalmente, se consultó a los servidores sobre el día de la semana que consideran más adecuado para el desarrollo de las actividades de capacitación, obteniendo los siguientes resultados:

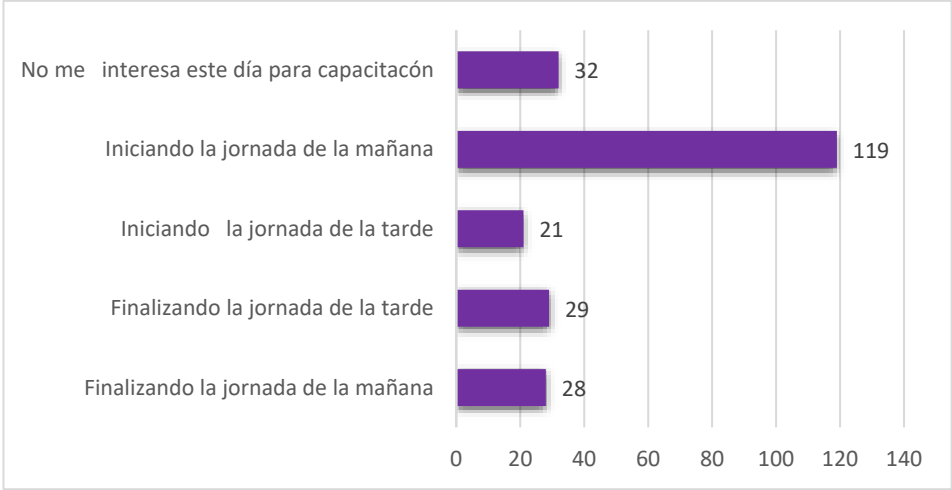
Ilustración 9. Día y jornada favorita para capacitaciones



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se consideró que el martes resulto el día con mayor número de votos dentro en el día favorito para capacitaciones, se profundizo y se indago la jornada, teniendo como resultado lo siguiente.

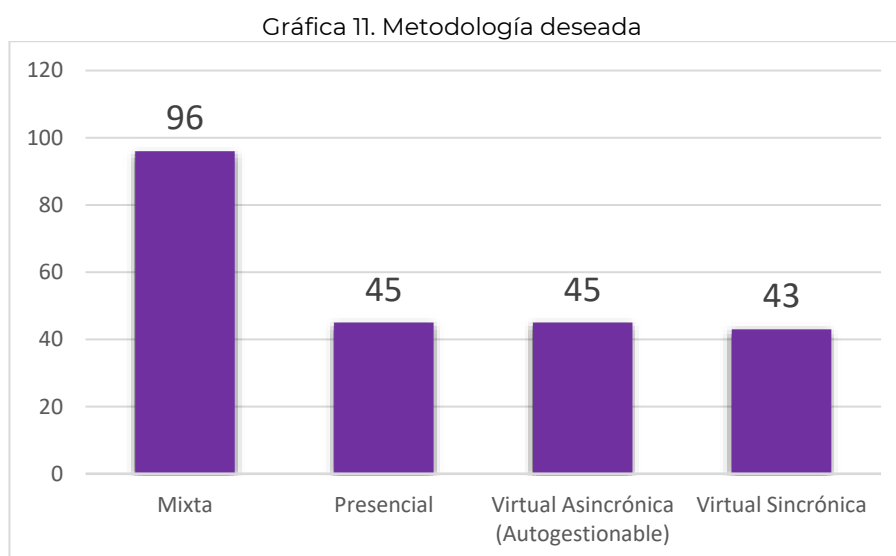
Gráfica 10. Preferencias de Jornada martes



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El análisis de los resultados indica que la franja horaria, favorable para la participación y el aprovechamiento de los espacios formativos. Es en el inicio de la jornada de la mañana.

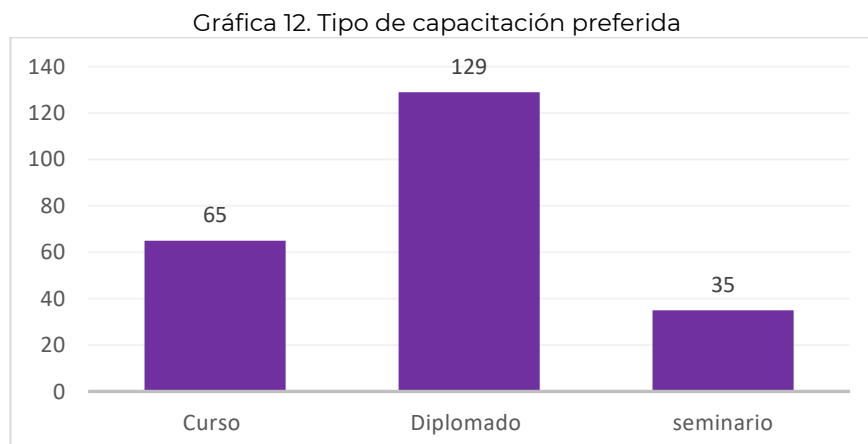
En la encuesta se indago también por la metodología de capacitación deseada a lo que se respondió lo siguiente:



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Los resultados evidencian que la metodología preferida por los servidores para recibir las capacitaciones es la modalidad mixta. No obstante, hay cierta paridad en las personas que prefieren metodología presencial, virtual asincrónica, y virtual sincrónica.

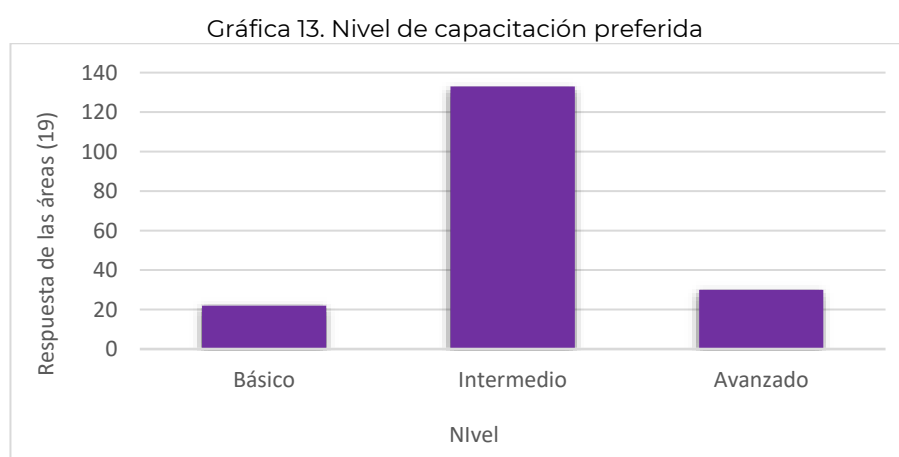
Posteriormente se indago sobre los tipos de capacitación, obteniendo los siguientes resultados.



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Los resultados indican que el 57% de las personas que respondieron esta pregunta prefieren recibir capacitación cuyo tipo es Diplomados, seguidos por la modalidad de cursos 28% y por ultimo los seminarios con un 15%

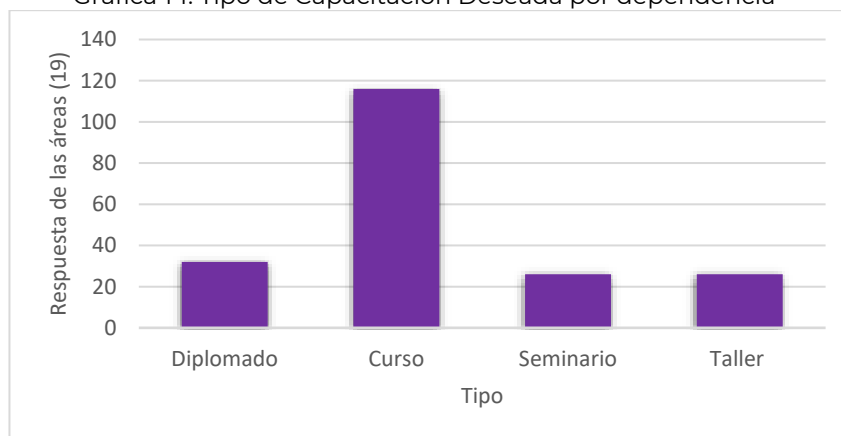
Adicionalmente, como parte de las fuentes utilizadas para el diagnóstico de necesidades de capacitación, se consultó a las diferentes áreas del Ministerio de Educación Nacional, a través del formato de identificación de necesidades de capacitación por área, sobre sus prioridades de formación para la vigencia 2026, de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Frente a la pregunta sobre el nivel de capacitación es más requerido, la mayoría de las áreas del Ministerio de Educación Nacional (19) manifestaron en su mayoría preferencia por un nivel intermedio, seguido por el nivel avanzado y, en menor proporción, el nivel básico para las capacitaciones que se brindan.

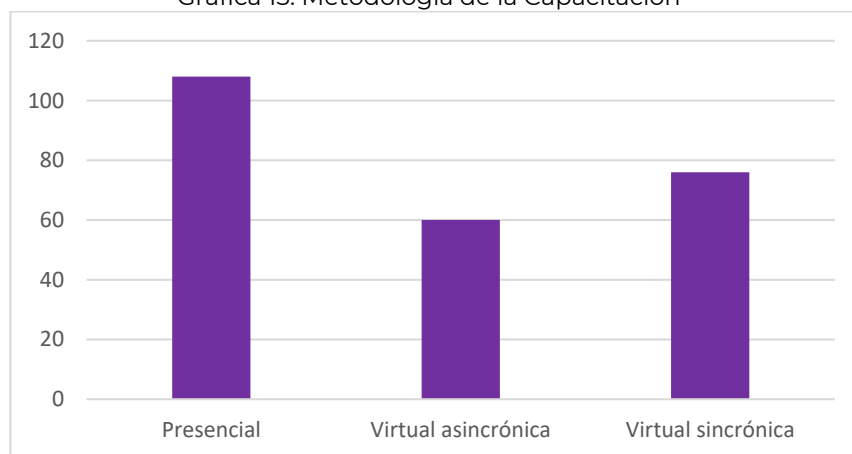
Gráfica 14. Tipo de Capacitación Deseada por dependencia



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El tipo de capacitación preferido por la mayoría de las dependencias en general corresponde a los cursos, seguido por los diplomados. En menor proporción, se identifican preferencias por seminarios y talleres, lo cual permite orientar la oferta de capacitación hacia estos formatos, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Gráfica 15. Metodología de la Capacitación

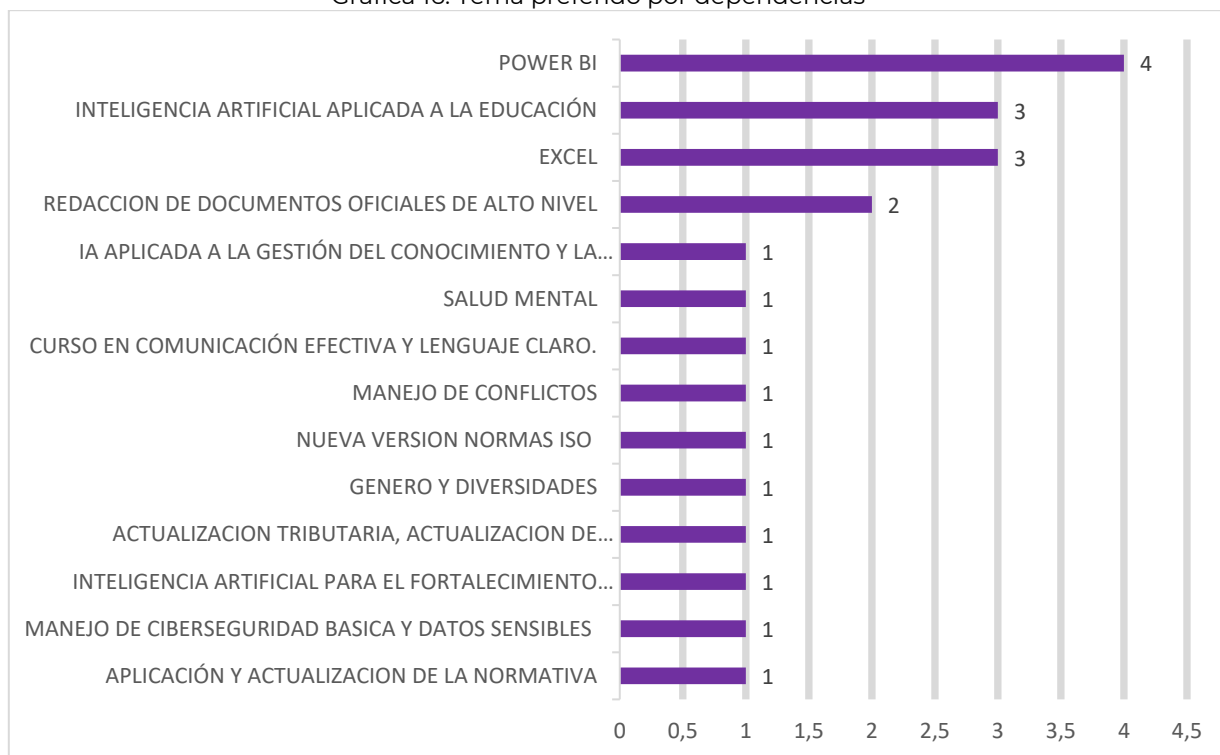


Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El análisis de la metodología de capacitación evidencia que la mayoría de las dependencias prefieren la modalidad presencial, seguida por la virtual sincrónica y, en menor preferencia, la virtual asincrónica.

Tema 1 o tema principal seleccionado por las dependencias:

Gráfica 16. Tema preferido por dependencias



Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

El análisis del Tema 1 evidencia que las principales prioridades de capacitación se concentran en Power BI, inteligencia artificial aplicada a la educación y Excel, lo que refleja una alta demanda por el fortalecimiento de competencias digitales y analíticas.

6 PLAN DE ACTIVIDADES

6.1 Oferta de Capacitación

En función de las acciones de formación y capacitación del Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2026 se organizan cursos y diplomados, los cuales permiten orientar de manera estratégica el desarrollo de competencias del talento humano y asegurar su articulación con los objetivos institucionales.

La priorización de las temáticas que orientan el Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, y desarrollados a través de la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, el Ministerio de Educación Nacional, en el marco del proceso derivado del Acuerdo Sindical adelantado durante la vigencia 2025, así como a partir de los resultados de la encuesta interna de diagnóstico y de la aplicación del formato de identificación de necesidades de capacitación en las diferentes dependencias que conforman la Entidad, incorporó diversas temáticas que complementan el Plan Institucional de Capacitación.

Estas temáticas se definieron con base en los resultados obtenidos a través de los espacios de diálogo con los jefes de área y los responsables de los procesos, y se fundamentan en estudios y análisis que respaldan el fortalecimiento del proceso de formación y desarrollo de los servidores públicos del Ministerio.

Tabla 2 Temáticas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación- MEN 2026

No.	Eje Temático	Competencia / Dimensión	Temática
-----	--------------	-------------------------	----------

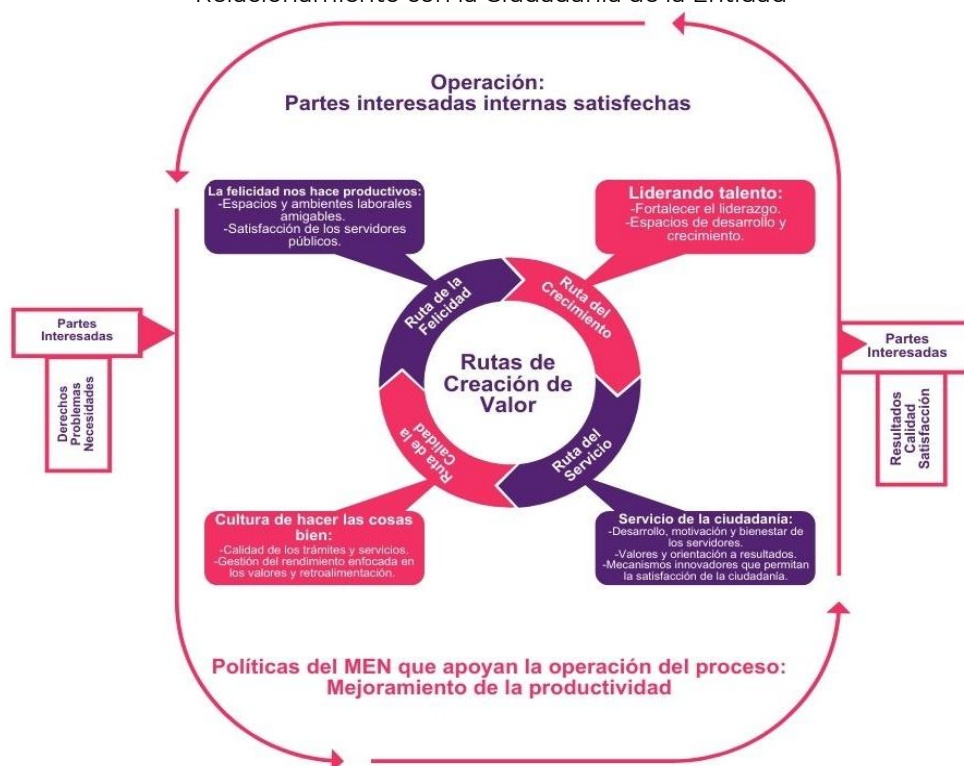
1	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas en las políticas públicas
2	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Ser	Libertad Sindical
3	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Saberes	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo
4	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Saberes	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
5	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saberes	Violencias basadas en género.
6	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saber Ser	Comunicación asertiva
7	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	Big Data
8	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Hacer	Excel Avanzado
9	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saberes	Programación neurolingüística asociada al entorno público
10	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber ser	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
11	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saberes	Pensamiento crítico
12	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber ser	Inteligencia emocional
13	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Hacer	Inglés
14	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Ser	Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración Subdirección de Talento humano- Ministerio de Educación Nacional

6.2 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 colaboradoras y colaboradores en temas asociados con el relacionamiento con la ciudadanía, garantizando la prestación de servicios de calidad, eficientes y orientados a la satisfacción de las partes interesadas. 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, 2024).

Ilustración 10. 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 con base a la Primera Dimensión del MIPG: Talento Humano. (Función Pública, 2024).

Con este enfoque, se asegura que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del MEN incluya temas de interés y que generan 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 2026.

Tabla 3. Ofertas adicionales institucionales

Plan de capacitaciones Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía 2026					
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar una capacitación institucional en buenas prácticas de relacionamiento con la ciudadanía.	1 capacitación realizada	Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía – Grupo de Servicio a la Ciudadanía.	4/05/2026	30/12/2026
2	Realizar dos jornadas de capacitación institucional sobre la gestión de PQRSDF.	2 jornadas de capacitación realizadas - 1 por semestre	Subdirección de Relacionamento con la Ciudadanía – Grupo de Servicio a la Ciudadanía.	2/03/2026	30/06/2026
				1/07/2026	30/12/2026
PINAR 2026					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar una capacitación semestral para Desarrollar habilidades en la aplicación y actualización de los instrumentos archivísticos para mejorar los procesos de selección, clasificación, conformación, organización y, acceso y consulta documental.	2 capacitaciones	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	3/03/2026	30/09/2026

CONSERVACIÓN DE ARCHIVO 2026					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar una jornada de capacitación semestral al personal que administra lo relacionado con la organización, descripción, transferencias, conservación y mantenimiento de archivos.	2 capacitaciones	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	2/01/2026	30/12/2026
PRESERVACIÓN DE ARCHIVO 2026					
No	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de ejecución	
				Inicio	Fin
1	Realizar una capacitación anual para el personal de archivo Taller de buenas prácticas en el registro y captura de metadata del Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivo (SGDEA) desde la radicación.	1 capacitación	1. Subdirección de Relacionamento con la ciudadanía – Grupo de Gestión Documental	3/03/2026	31/12/2026

Fuente: Elaboración Subdirección de Talento humano- Ministerio de Educación Nacional

6.3 Alianzas, Convenios y Apoyos

Durante la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación se ejecutó en su totalidad mediante convenios interinstitucionales y contratos suscritos a la entidad, lo cual permitió ampliar la oferta formativa y garantizar la calidad y pertinencia de las acciones de capacitación desarrolladas.

En este marco, se adelantaron procesos de formación en alianza con entidades reconocidas a nivel nacional e internacional, tales como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Tecnológico de Monterrey, la Fundación Telefónica Movistar, el Servicio Nacional de

Aprendizaje – SENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, El Museo Memoria y Tolerancia de México. Asimismo, se contó con el apoyo de entidades como la Cámara de Comercio, el Ministerio de Ambiente y la Secretaría de la Mujer, entre otras, que contribuyeron al fortalecimiento de las capacidades del talento humano.

6.4 Inducción y reintucción

En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. “El Ministerio de Educación Nacional, en cabeza de la Subdirección de Talento Humano ejecutara el programa de inducción y reintucción para el personal administrativo de la entidad de la siguiente manera:

Programa de Inducción: se realizará cuando un empleado o empleada pública inicie su integración a la cultura organizacional, esta se ejecutará durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

Programa de reintucción: estará dirigido a reorientar el conocimiento institucional de las y los empleados públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos al interior de esta. Los programas de reintucción se impartirán a los y las empleadas por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios organizacionales.

6.5 Formación del nivel Directivo

Los procesos de formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en el Ministerio de Educación Nacional estará de conformidad con lo ordenado en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3 a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

Estos procesos formativos estarán orientados en dos líneas que fungen como la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado en consonancia con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección, busca fortalecer y orientar a las capacidades gerenciales y aplicación de instrumentos que apoyan la

consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público

Ilustración 11. líneas temáticas para generar habilidades en la alta dirección

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030

La línea número 2 de capacitación y formación para el nivel directivo es denominada Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social, y se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones

que surgen del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial. Sus contenidos son:

Ilustración 12. líneas temáticas "Asuntos estratégicos para el cambio, bienestar y la paz social

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Fuente: Plan Nacional de Formación Y Capacitación 2023 -2030

7 . METAS E INDICADORES

El presente plan tiene como metas:

- 1) **Meta 1:** obtener una puntuación promedio mínima de 4,5 en la evaluación de satisfacción de las personas que participan en actividades de capacitación.

Indicador: Promedio de nivel de satisfacción de personas que participan en actividades de capacitación.

Formula del Indicador

$$\frac{\text{Sumatoria de los resultados de la satisfaccion de cada actividad}}{\text{Numero total de actividades evaluadas en el periodo}}$$

- 2) Meta 2: alcanzar la certificación del 70% de los colaboradores del Ministerio de Educación inscritas en las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2026

Indicador: porcentaje de participación y finalización de capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación 2026

Formula del Indicador

$$\frac{\sum \text{Personas que finalizaron la capacitacion del PIC}}{\text{Numero de personas inscritas en la capacitacion del PIC}} \times 100$$

- 3) Meta: implementar en un 100% las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026

Indicador: porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026

Formula del Indicador

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas del PIC}}{\text{Numero de actividades programadas en el PIC}} \times 100$$

8 . MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es presentado para su revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la vigencia 2026.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Educación Nacional cuenta con un seguimiento periódico, el cual se realiza de manera trimestral a través de la Oficina de Planeación, instancia en la que se analizan los indicadores de gestión y el avance en la ejecución de las actividades programadas. De manera complementaria, se efectúa un seguimiento mensual al desarrollo de las acciones de capacitación en el marco de las reuniones de equipo, con el fin de asegurar el cumplimiento oportuno del Plan.

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

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)	Mensual, Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, Trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento

Fuente: Subdirección de Talento Humano

9 . RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Para la ejecución de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, se dispondrá, durante la vigencia correspondiente a Seiscientos quince millones de pesos (615.000.000).

Vale resaltar que, el plan se apoya de igual manera en alianzas estratégicas con otras entidades y organizaciones no gubernamentales, las cuales, sin requerir contraprestación económica, ofrecen programas de formación y capacitación que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del PIC, conforme a lo señalado en el apartado de alianzas, convenios y apoyos.

Control de Cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
1	29/01/2026	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.



Educación



*Somos
la
Revolución
del
Cambio*



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional

Somos la Revolución del Cambio