



# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026**

**PLANES INSTITUCIONALES 2026**

***Subdirección de Talento Humano***



Contenido

01. INTRODUCCIÓN..... 3

02. OBJETIVOS ..... 4

03. MARCO LEGAL ..... 5

04. MARCO DE REFERENCIA..... 6

05. DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL ..... 8

06. RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL ..... 11

07. DESCRIPCIÓN DEL PLAN ..... 11

08. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ..... 18

09. RIESGOS ..... 18

10. ANEXOS ..... 19

11. CONTROL DE CAMBIOS ..... 23



## 01. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones; el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el deber de formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, a partir del cual el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes diseña y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación para el año 2026, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

El plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Complementado por los contenidos de la Escuela Superior de Administración Pública, el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores públicos y a los jefes de las diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de la entidad, al igual que la información proporcionada del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Asimismo, para fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del Instituto.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del Icfes en particular. Cabe aclarar que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto, prioridades institucionales y nombres de las capacitaciones y cursos, así como las situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



## 02. OBJETIVOS

### Objetivo general

Fortalecer en nuestros servidores públicos los seis ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación como cimiento del perfil del servidor público, bajo los principios de integridad y legalidad. Además de complementar competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

### Objetivos específicos

- Desarrollar programas específicos que aborden los seis ejes del PNFC para fortalecer la base del perfil del servidor público.
- Promover la formación continua al diseñar e implementar mecanismos de actualización regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Consolidar habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.
- Integrar módulos de formación centrados en promover la probidad y ética en lo público, asegurando que los servidores públicos actúen bajo los principios de integridad y legalidad.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la eficiencia y eficacia administrativa para evaluar el impacto directo de los programas de capacitación en el rendimiento institucional.
- Incorporar herramientas y plataformas tecnológicas educativas para respaldar la transformación digital, permitiendo un acceso eficiente y flexible a los recursos de aprendizaje.
- Realizar evaluaciones regulares del plan para identificar áreas de mejora, mediante la evaluación de los espacios de capacitación que se gestionen.



- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo, reconociendo y recompensando el esfuerzo individual por mejorar y adquirir nuevas habilidades.
- Realizar la inducción y/o reintroducción del personal del Instituto para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y a las demandas específicas de su puesto de trabajo.

### 03. MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Capacitación 2026 para el Icfes se rige en la siguiente normativa:

- **CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019)**, mediante el cual se adoptó la Política Nacional para la Transformación Digital.
- **Ley 489 de 1998**, en la que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- **Ley 1952 de 2019**, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015




- **Decreto 894 de 2017**, por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC** – Escuela Superior de Administración Pública, 2023.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030**, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023.
- **Carta Iberoamericana de la Función Pública**, V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

04. MARCO DE REFERENCIA

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se encuentra directamente relacionado con el Plan Estratégico Institucional del Icfes, toda vez que uno de los objetivos de este último es: “Desarrollar capacidades internas para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo”.

Que, a su vez, se encuentra asociado con los siguientes componentes:

Programa	Iniciativa Estratégica	Proyecto
Consolidación del talento humano competente y comprometido para la transformación digital del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES	 Habilitación Tecnológica	Diseño y puesta en operación del modelo de gestión del talento humano para la transformación digital del ICFES.
		Implementación de un sistema de gestión en talento humano que integre servicios que soporten la perspectiva estratégica de apoyo y operativo de la estrategia de gestión humana para la transformación digital del ICFES.
		Fortalecimiento del plan estratégico del talento humano centrado en competencias técnicas y comportamentales para el gobierno y gestión de AE y TI y el gobierno en el marco de la transformación digital del Instituto.



Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental que todos los colaboradores del Icfes comprendan que a través de la transformación digital se pretende fomentar la participación adecuada de los grupos de valor y garantizar que la Entidad cumpla con su misión de manera ética y eficiente, en beneficio tanto de la sociedad como del sistema educativo nacional.

Así mismo, se aclara que la transformación digital es un eje transversal indispensable para el ICFES, debido a que en primer lugar, en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 se establece como un motor de oportunidades e igualdad, lo que a su vez redundará en el fortalecimiento del Gobierno Digital para tener una relación eficiente entre el Estado y el ciudadano, que lo acerque y le solucione sus necesidades, a través del uso de datos y de tecnologías digitales para mejorar la calidad en la educación.

En segundo lugar y alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, el Plan Estratégico Institucional del Icfes 2024 – 2027 define a la transformación digital como un habilitador para que la entidad sea un referente en América Latina.

En definitiva, la transformación digital ha dejado de ser una elección para convertirse en una necesidad preponderante para las entidades del Estado. En la era digital, y aún más después de la pandemia, se ha modificado la manera tradicional de abordar los desafíos institucionales, presentando ideas que simplifican el trabajo y satisfacen las necesidades de los grupos de valor e interés de manera eficiente. Aquí es importante tener en cuenta que la transformación digital va más allá de ser simplemente un proceso de incorporación y adaptación de tecnologías en los procedimientos de una entidad, también implica un cambio fundamental en la mentalidad de todas las partes involucradas. Es un cambio cultural que incide la forma en que las personas piensan, trabajan y se relacionan con la tecnología.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de ahora en adelante MIPG, tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión del sector público, asegurando que las entidades estatales logren sus metas y objetivos de manera efectiva y de acuerdo con las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

El MIPG busca integrar los procesos de planeación, ejecución, control y evaluación en las entidades públicas, promoviendo una gestión coherente, con énfasis en la mejora continua. En este sentido, el MIPG establece marcos y directrices para gestionar de manera adecuada los recursos públicos y cumplir con los fines del Estado.

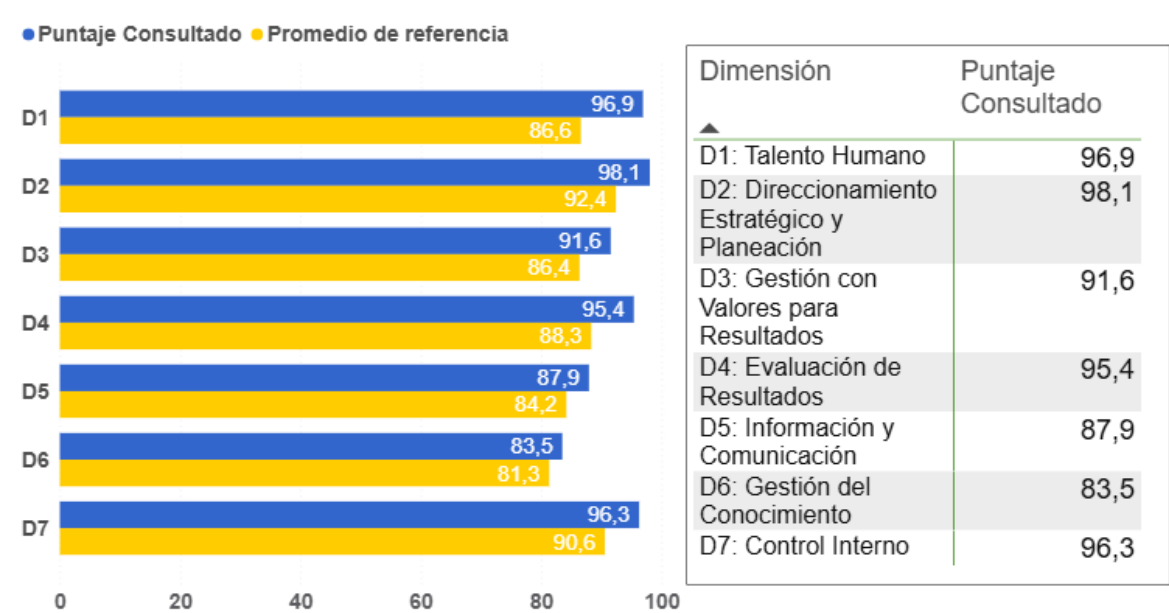
Todo lo anterior, lo realiza a través de 19 políticas y una de estas se encuentra directamente relacionada con el Plan Institucional de Capacitación 2026: la política de Gestión de Talento Humano, cuyo principal objetivo es garantizar que las entidades del Estado cuenten con un talento humano altamente calificado, competente, comprometido y alineado con los objetivos estratégicos de la organización y del Estado en general.



Es así como, por medio de las actividades de capacitación definidas en el PIC 2026 se busca asegurar que los servidores públicos del Icfes tengan las competencias necesarias para cumplir con la misión institucional, promover el bienestar organizacional, mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía y responder a los desafíos del entorno.

## 05. DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra asociado con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, que se evalúa a través del Formulario Único Reporte de Avances a la Gestión -FURAG- donde se obtuvo una calificación de 96,9. Esto demuestra el alto compromiso por la mejora continua en el proceso de Talento Humano.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ahora bien, durante la vigencia 2025 en el ICFES se desarrolló el Plan Institucional de Capacitación con los siguientes resultados:





Resumen actividades de capacitación realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación ICFES 2025		
Tipo de capacitación	Número de capacitaciones	Porcentaje
Capacitaciones Externas	48	56%
Capacitaciones Internas	37	45%
<b>Total Capacitaciones</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Tipo de capacitación	Número de horas	Porcentaje
Horas externas	394	86%
Horas internas	63,3	14%
<b>Total horas de capacitación</b>	<b>457,3</b>	<b>100%</b>

Tipo de capacitación	Número de sesiones	Porcentaje
Sesiones externas	211	85%
Sesiones internas	37	15%
<b>Total sesiones realizadas</b>	<b>248</b>	<b>100%</b>

Tipo de capacitación	Número de asistentes	Porcentaje
Capacitaciones Externas	2219	66%
Capacitaciones Internas	1140	34%
<b>Total Asistentes</b>	<b>3359</b>	<b>100%</b>

## Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:



- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030.
- El análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del año 2025.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación Icfes – 2025 remitida de manera electrónica a los directivos y líderes del Instituto.
- Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2025 con el ánimo de tener en cuenta la retroalimentación aportada.
- Acta Final de acuerdos de la negociación del Pliego de Solicitudes 2025 entre el sindicato Unión Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES.
- Resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG.
- Información de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación de desempeño anual.



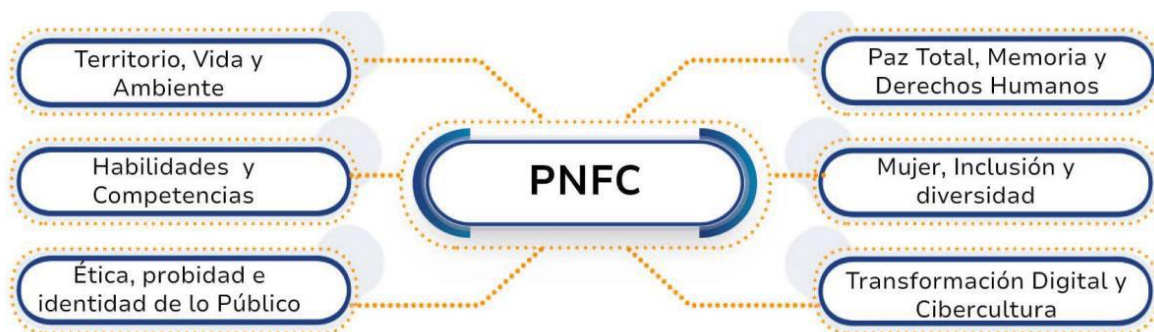
## 06. RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026 es la Subdirección de Talento Humano.

## 07. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación es necesario tener en cuenta que, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 4 ejes temáticos en 2022 a 6 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales se pueden observar en la siguiente figura:



Fuente: Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030

- **Sobre el eje Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** orientada hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, esta iniciativa se fundamenta en un liderazgo político capaz de redefinir su universo simbólico. Su objetivo es crear entornos propicios para la construcción de la paz y la salvaguarda de los derechos. Esta perspectiva responde a la importancia crucial de las administraciones públicas en el proceso de construcción de la paz en la sociedad.



Dichas administraciones desempeñan un papel fundamental al gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

- **Sobre el eje Territorio, Vida y Ambiente:** dirigido a los servidores públicos, busca que interpreten los territorios como construcciones sociales que representan tanto sustento material como simbólico en las relaciones entre sociedad y naturaleza. La intención es ver el territorio como una categoría conceptual y analítica en la geografía humana, donde se reflejan armonías o contradicciones en las manifestaciones de las relaciones de poder. Estas relaciones se expresan a través de diversas formas y medios, involucrando instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades, delineando las dinámicas sociales en el territorio.
- **Sobre el eje Mujeres, Inclusión y Diversidad:** busca potenciar las habilidades del personal en entidades públicas, centrándose en los enfoques de género, interseccionalidad y diferenciación. Su objetivo es mejorar continuamente la gestión pública y su desarrollo, conforme a la Ley 2294 de 2023. Se persigue lograr cinco transformaciones clave para establecer un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, destacando el respeto por la vida digna y la preservación del entorno como ejes centrales del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este contexto, se insta a las y los servidores públicos a adquirir habilidades y conocimientos necesarios para diseñar, implementar y monitorear planes, programas, estrategias y políticas efectivas. El objetivo final es superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de diversas poblaciones en el Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

- **Sobre el eje Transformación Digital y Cibercultura:** la transformación digital implica la reorganización de métodos y estrategias por parte de organizaciones y entidades para aprovechar los beneficios de la digitalización y la implementación dinámica de tecnologías de la información y comunicación. En la actual era de cambios impulsada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), emergen nuevos conceptos que ven a las TIC como herramientas transformadoras de procesos tradicionales. A nivel nacional, el Gobierno establece directrices para la transformación digital tanto a nivel social como estatal.

La capacitación estará orientada a la preparación para comprender y aplicar los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital. Dado el impacto de las tendencias globales de la industria en la economía mundial, se sostiene que todos los servidores públicos deben desarrollar habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas para aprovechar eficazmente las herramientas de la industria 4.0. El objetivo es que esta formación impulse un cambio cultural y organizacional en el sector público, transformando la provisión de bienes y servicios



del Estado y mejorando las relaciones con la ciudadanía, adoptando la perspectiva de un "Servidor Público 4.0".

- **Sobre el eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** el conocimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y mente se basa en la idea de que la identificación es un impulso innato para reconocerse en los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. Desde esta perspectiva, las personas buscan activamente la identidad, incluso si no siempre lo demuestran. Simultáneamente, cada ser humano aspira a mejorar y proteger su identidad. En este contexto, el rasgo central de identidad del servidor público debería ser la ética en lo público.
- **Sobre el eje Habilidades y Competencias:** la administración pública abarca la planificación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Conforme a la constitución colombiana, la función pública debe orientarse hacia resultados, requiriendo el diseño de una cadena de valor que contribuya de manera organizada a los fines esenciales del Estado. La gestión pública incluye la administración del talento humano para lograr metas y cumplir responsabilidades. La calidad y oportunidad en el servicio público dependen en gran medida de la planificación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores públicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de las misiones de las entidades.

De los ejes mencionados anteriormente, se resalta el de transformación digital y cibercultura, pues es uno de los elementos a los que el Icfes le quiere dar una especial relevancia, debido a que se reconoce que este es uno de los motores esenciales del cambio no solo de la Entidad sino también del país.

De igual manera, es importante tener en cuenta que este plan se encuentra alineado con las actividades de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

Para finalizar, como resultado del análisis del punto “5. *Diagnostico Plan Institucional*” del presente documento, junto a lo expuesto anteriormente, en el *Anexo 1. Actividades de capacitación 2026* se consolidaron los temas transversales y técnicos en la Entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos en el Instituto. De esta manera se establecieron las actividades de capacitación que se llevarán a cabo durante la vigencia 2026, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.



## Actividades de capacitación eventuales

Estas capacitaciones consisten en eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren de la participación de los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales. Para acceder a estas el servidor público deberá presentar la respectiva solicitud, a través del Sistema de Gestión Documental, a la Subdirección de Talento Humano, con visto bueno de su jefe y que contenga la siguiente información:

- Nombre de la dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación, la cual deberá estar relacionada con las funciones del cargo y alineada con los objetivos estratégicos del Icfes.
- Establecimiento educativo o facilitador, intensidad horaria y costo.
- Compromiso del servidor público de replicar en la Entidad los conocimientos adquiridos.

**Nota:** La aprobación de la participación en la actividad de capacitación dependerá de que exista presupuesto suficiente. Así mismo, el servidor deberá adjuntar el certificado de asistencia y en caso de no hacerlo asumirá el costo de la misma, si no media una justa causa.

## Inducción

Es un proceso a través del cual los nuevos servidores públicos se familiarizan con su nuevo puesto de trabajo, la Entidad y su cultura organizacional. Este componente es de suma importancia, pues ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos e integrados, a conocer de primera mano los objetivos, metas y valores institucionales, lo que los lleva a estar mejor preparados para trabajar de manera más productiva y aumentar su sentido de pertenencia con el Instituto.

Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor público son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.



- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

## Reinducción

Es un proceso de actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores públicos del Instituto con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, busca familiarizarlos con los cambios que se presenten en los aspectos anteriormente mencionados.

Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, los objetivos específicos de la reinducción son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## Red Interinstitucional de Capacitación

La Red Interinstitucional de Capacitación es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas al Icfes como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos.

Algunas de las Entidades se mencionan a continuación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Presidencia de la República.
- Secretaría de Transparencia.



- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Contaduría General de la Nación.
- Dirección de Gobierno Digital, del MINTIC.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Plataforma digital Colombia Aprende.

Por otro lado, el Icfes participa en mesas de trabajo que promueve el DAFP, en las cuales se reúnen entidades del orden nacional y territorial, cuyo objetivo es crear redes de apoyo entre los encargados de los Programas y Planes de capacitación, con el ánimo de contar con expertos que eventualmente provean espacios de formación gratuitas, y que apunten a la política de austeridad.

## Plan de Actividades

N o.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
1	Diseño y adopción del Plan Institucional de Capacitación	02/01/2026	31/01/2026	Plan Institucional de Capacitación	Subdirección de Talento Humano
2	Ejecución de las actividades de capacitación	02/01/2026	31/12/2026	Plan Institucional de Capacitación	Subdirección de Talento Humano
3	Presentar los informes que sean solicitados en el marco del Plan de Acción Institucional,	02/01/2026	31/12/2026	Plan Institucional de Capacitación y Plan de	Subdirección de Talento Humano





N o.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
	relacionado con el Plan Institucional de Capacitación			Acción Institucional	



## 08. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Nombre del indicador	Fórmula	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Evidencias
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	(# de actividades de capacitación ejecutadas / # de actividades de capacitación planeadas) * 100	02/01/2026	31/12/2026	- Listados de asistencia - Memorias de las actividades de capacitación

## 09. RIESGOS

No.	Descripción del Riesgo	Actividades de Control	Frecuencia	Responsable
1	Ausencia del profesional o conferencista en la actividad de capacitación programada	Reprogramar la actividad de capacitación	Cada vez que se presente	Profesional especializado Grado 03 – Subdirección de Talento Humano



## 10. ANEXOS

### Anexo 1. Actividades de capacitación 2026

No.	EJES TEMÁTICOS / TEMAS
<b>Paz total, Memoria y Derechos Humanos</b>	
1	Mecanismos alternativos de solución de conflictos
2	Memoria Histórica y Derechos Humanos: Herramientas para la Actuación del Servidor Público
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	
3	Adaptación al Cambio Climático: Estrategias para la Protección del Agua en los Territorios
<b>Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>	
4	Gestión Pública con Perspectiva de Género, Diversidad e Inclusión
<b>Transformación Digital y Cibercultura</b>	
5	Innovación en evaluación educativa y tecnologías emergentes
6	Inteligencia artificial aplicada en la gestión pública moderna
7	Métodos psicométricos de equiparación de pruebas estandarizadas y su implementación en R
8	Power BI para la Gestión Pública: Fundamentos, Análisis y Tableros Avanzados
9	Profundización en el uso de Adobe InDesign, Illustrator y Photoshop
10	Teoría de muestreo en poblaciones finitas y su implementación en R
<b>Probidad, Ética e Identidad de lo Público</b>	
11	Acoso laboral y/o persecución sindical
12	Evaluación del desempeño
13	Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP) en la gestión pública
14	Responsabilidad disciplinaria
<b>Habilidades y Competencias</b>	
15	Comunicación Institucional con la Comunidad Educativa: Técnicas, Presentaciones y Escucha Activa
16	Control y Ejecución Logística para la Eficiencia Operacional
17	Gestión del Conocimiento para Entidades Públicas: Fundamentos y Práctica
18	Gestión Estratégica de Proyectos de Investigación
19	Gestión estratégica del talento humano en entidades públicas
20	Innovación Pública en Acción: Ideas que Transforman la Gestión Estatal
21	Introducción a la Lengua de Señas Colombiana
22	Liderazgo y manejo de habilidades blandas (directivos y coordinadores)



**Nota:** las actividades de capacitación para el año 2026 estarán abiertas a modificaciones en caso de que se requiera. De igual manera, es importante resaltar que el cronograma del PIC es susceptible a cambios dependiendo de factores como el número de participantes, prioridad institucional o necesidades de los servidores públicos y la alta dirección.

**Anexo 2. Informe encuesta de necesidades de capacitación**

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se remitió una encuesta, que se aplicó a través de Microsoft Forms, a los jefes de cada una de las dependencias, con el fin de conocer las necesidades de capacitación que requieren los servidores públicos del Icfes, las cuales están directamente relacionadas con las habilidades blandas o los conocimientos técnicos que se requieren para la ejecución de las funciones propias del cargo, al igual que para alcanzar los objetivos estratégicos del Instituto.

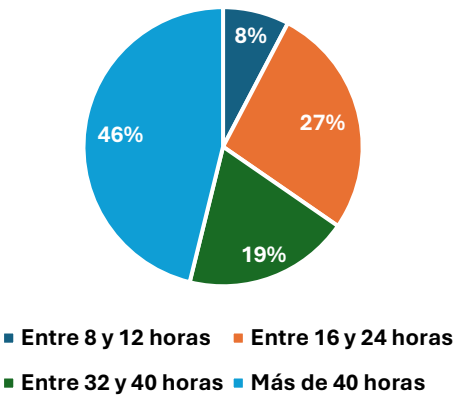
Dentro de la encuesta se realizaron preguntas acerca de los temas y subtemas que se requerían, así como del número de horas que se consideraba apropiado, el horario y el trimestre en el que preferían que se llevara a cabo la actividad de capacitación. Dichos resultados se presentan a continuación:

**Número de horas por actividad de capacitación:**

No. de Horas	No. de respuestas	%
Entre 8 y 12 horas	2	8%
Entre 16 y 24 horas	7	27%
Entre 32 y 40 horas	5	19%
Más de 40 horas	12	46%
Total	26	100%



No. de horas por actividad de capacitación

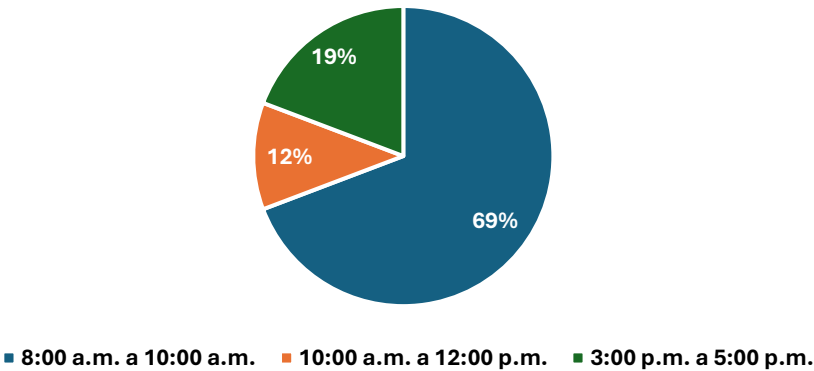


Fuente: Elaboración propia

Horario en el que se prefiere que se realice la actividad de capacitación:

Horario	No. de respuestas	%
8:00 a.m. a 10:00 a.m.	18	69%
10:00 a.m. a 12:00 p.m.	3	12%
3:00 p.m. a 5:00 p.m.	5	19%
Total	26	100%

Horario de la actividad de capacitación

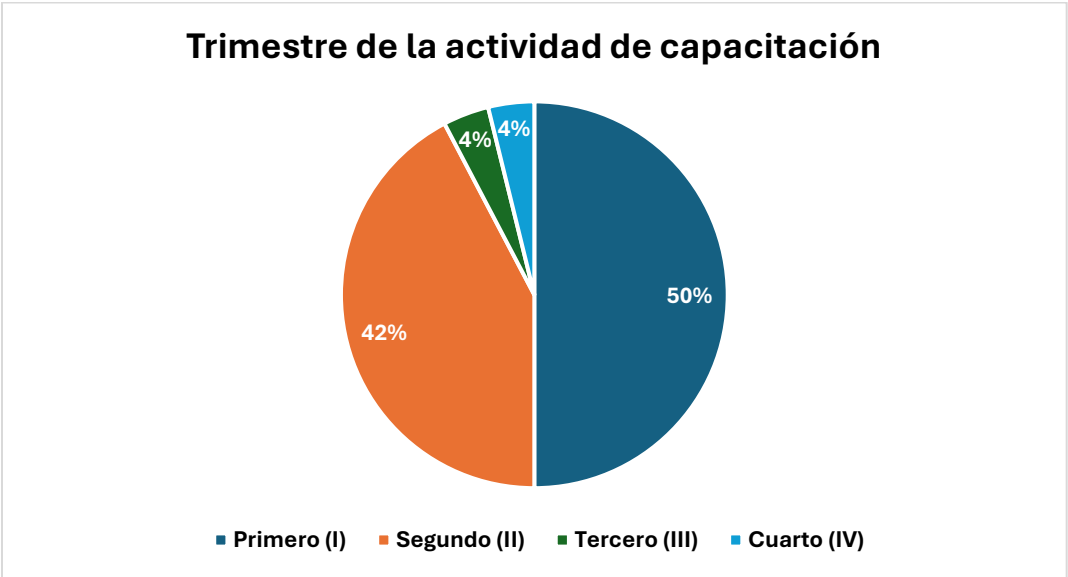


Fuente: Elaboración propia



**Trimestre en el que prefiere que se realice la actividad de capacitación:**

Trimestre	No. de respuestas	%
Primero (I)	13	50%
Segundo (II)	11	42%
Tercero (III)	1	4%
Cuarto (IV)	1	4%
Total	26	100%



Fuente: Elaboración propia

Frente a los temas y subtemas solicitados por cada una de las dependencias, es importante resaltar que estos fueron consolidados en el Anexo 1 del presente documento.

Teniendo en cuenta todos los aspectos analizados anteriormente, se llega a la conclusión de que existe una alta preferencia por parte de las dependencias en que las actividades de capacitación tengan una duración entre 8 y 12 horas, se realicen en el horario de la mañana y en el primer trimestre del año, aspectos que se tendrán en cuenta en el momento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.



## 11. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0	Versión de consulta para la ciudadanía, acorde con el decreto 612 de 2018	29/12/2025
1	Versión aprobada en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, acorde con el decreto 612 de 2018	29/01/2026