



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Plan Institucional de Capacitación



2026

Comprometidos con la Excelencia

Carrera 7 N° 10-20 Tel: +57 (602) 386 5032, +57 300 917 4306 (línea habilitada únicamente para llamadas)
Roldanillo, Valle del Cauca - Colombia
www.intep.edu.co - e-mail: rectoria@intep.edu.co



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1	ALCANCE
.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. MARCO CONCEPTUAL	5
3.1. Gestión por Competencias	5
3.2. Andragogía (Aprendizaje de Adultos).....	5
3.3. Modelo de Aprendizaje 70-20-10.....	5
3.4. Cierre de Brechas.....	6
3.5. Reskilling y Upskilling (Tendencias 2026).....	6
3.6. Valor Público	6
4. OBJETIVOS	6
4.1. OBJETIVO GENERAL	6
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
5. PRESUPUESTO Y RECURSOS	7
6. EJES TEMÁTICOS Y PLAN DE ACCIÓN 2026	7
EJE 1: CALIDAD ACADÉMICA E INVESTIGACIÓN (Misional)	7
EJE 2: TRANSFORMACIÓN DIGITAL "INTEP 4.0" (Transversal)	8
EJE 3: GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA (Normativa)	8
EJE 4: LIDERAZGO Y DESARROLLO DEL SER (Humano)	8
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO	9
7.1. NIVEL 1: EVALUACIÓN DE REACCIÓN Y SATISFACCIÓN.....	9
7.2. NIVEL 2: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE (Saber).....	9
7.3. NIVEL 3: EVALUACIÓN DE TRANSFERENCIA E IMPACTO (Hacer) – INDICADOR CLAVE FURAG	10
7.4. NIVEL 4: RESULTADOS INSTITUCIONALES (Aspiracional)	10
7.5. TRAZABILIDAD Y CERTIFICACIÓN.....	10
8. INDICADORES DE GESTIÓN (FURAG).....	11

Comprometidos con la Excelencia



1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación superior, caracterizado por la rápida evolución tecnológica y las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento, el capital humano se consolida como el activo más valioso y estratégico para el cumplimiento de los fines del Estado. El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, consciente de esta realidad, presenta su Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026, concebido no solo como un cumplimiento normativo, sino como una herramienta fundamental para la gestión del cambio y la modernización institucional.

El presente documento responde directamente a los lineamientos del Plan de Rectoral 2025 – 2029, el cual traza una ruta clara hacia la Acreditación de Alta Calidad y la expansión académica. Para alcanzar estas metas, es imperativo contar con servidores públicos (docentes y administrativos) que posean competencias actualizadas, capacidad de innovación y un alto sentido de pertenencia. Por ello, este plan trasciende la formación tradicional para enfocarse en el cierre efectivo de brechas de conocimiento, especialmente aquellas relacionadas con la Transformación Digital (INTEP 4.0) y la pedagogía contemporánea.

Asimismo, la estructuración de este PIC se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), adoptando un enfoque de Gestión por Competencias. Esto implica que las acciones de formación aquí descritas buscan impactar tres dimensiones del servidor: el Saber (conocimientos técnicos), el Hacer (habilidades prácticas) y el Ser (actitudes y valores éticos).

Finalmente, este plan incorpora mecanismos de medición de impacto que permitirán evaluar el retorno de la inversión en capacitación, asegurando que el aprendizaje adquirido se traduzca en una mejora tangible en la prestación del servicio educativo, garantizando así la generación de valor público para nuestros estudiantes y nuestra área de influencia.

1.1 ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 tiene cobertura institucional y sus estrategias están dirigidas a fortalecer las competencias de los colaboradores vinculados al Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, en la Sede Principal y sus lugares de desarrollo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

La oferta de capacitación se aplicará de manera diferencial según el tipo de vinculación, así:

Comprometidos con la Excelencia



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

1. Servidores Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción: Son los beneficiarios plenos del Plan. Tienen acceso a la totalidad de la oferta de educación formal (apoyo para postgrados si hubiere presupuesto), educación para el trabajo (cursos, diplomados) y entrenamiento en el puesto de trabajo.
2. Servidores Públicos Provisionales y personal Supernumerario: Accederán a los programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento relacionados directamente con las funciones de su cargo, así como a las capacitaciones transversales necesarias para el cumplimiento de metas institucionales (ej. MIPG, Seguridad y Salud en el Trabajo, Manejo de Software).
3. Personal Docente (Planta, Ocasionales y hora cátedra): Serán beneficiarios de las líneas de capacitación pedagógica, investigativa y de extensión, articuladas con los planes de cualificación docente exigidos por el Ministerio de Educación Nacional para los procesos de Registro Calificado y Acreditación.
4. Contratistas de Prestación de Servicios: Si bien no tienen relación laboral, podrán asistir voluntariamente a las actividades de capacitación que no generen erogación presupuestal individual (es decir, charlas grupales, socializaciones de procesos, conferencias masivas) y que sean indispensables para la correcta ejecución de su objeto contractual, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. MARCO NORMATIVO

El PIC 2026 se fundamenta en:

- Ley 909 de 2004: Art. 36, sobre la capacitación para actualizar y perfeccionar competencias.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Sistema Nacional de Capacitación.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP): Lineamientos vigentes sobre profesionalización del servicio público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Política de Talento Humano.

Comprometidos con la Excelencia



3. MARCO CONCEPTUAL

Para la correcta interpretación y ejecución del presente Plan, el INTEP adopta los siguientes conceptos rectores que fundamentan la gestión del aprendizaje organizacional en el sector público y educativo:

3.1. Gestión por Competencias

Es el pilar fundamental del plan. Se entiende como la capacidad de un servidor público para desempeñar sus funciones de manera exitosa, integrando tres dimensiones:

- El Saber (Conocimientos): Dominio técnico y teórico.
- El Hacer (Habilidades): Capacidad práctica para aplicar el conocimiento.
- El Ser (Actitudes): Comportamiento ético, valores y disposición al servicio.
- El objetivo del PIC es impactar estas tres dimensiones simultáneamente.

3.2. Andragogía (Aprendizaje de Adultos)

A diferencia de la pedagogía tradicional, el PIC se diseña bajo principios andragógicos. Esto significa que reconocemos al servidor público como un adulto autónomo, cuya motivación para aprender aumenta cuando percibe que el conocimiento es útil, práctico y aplicable de inmediato para resolver problemas reales de su entorno laboral.

3.3. Modelo de Aprendizaje 70-20-10

Siguiendo las tendencias globales de gestión del talento, el INTEP adopta este modelo mixto de aprendizaje:

- 70% Experiencia (Aprendizaje en el puesto): Aprender haciendo, resolviendo retos diarios y participando en proyectos.
- 20% Social (Aprendizaje de otros): Mentoría, retroalimentación del jefe, comunidades de práctica y trabajo colaborativo.
- 10% Formal (Educación estructurada): Cursos, seminarios, diplomados y talleres tradicionales.

Comprometidos con la Excelencia



3.4. Cierre de Brechas

Es el objetivo técnico del plan. Se define como la distancia entre el nivel de competencia que el cargo exige (según el manual de funciones) y el nivel que el servidor tiene actualmente. La capacitación busca reducir o eliminar esa distancia para garantizar la idoneidad.

3.5. Reskilling y Upskilling (Tendencias 2026)

- Upskilling (Perfeccionamiento): Mejorar las habilidades que el servidor ya tiene para que sea más eficiente (ej. Excel Avanzado).
- Reskilling (Reciclaje Profesional): Enseñar nuevas habilidades para que el servidor pueda adaptarse a nuevos roles o tecnologías (ej. Un auxiliar administrativo aprendiendo a manejar Inteligencia Artificial).

3.6. Valor Público

Es el fin último de la capacitación. No capacitamos solo para el beneficio individual del funcionario, sino para generar resultados que los ciudadanos (estudiantes y comunidad) valoren, tales como un servicio más rápido, trámites digitales sencillos y una educación de mayor calidad.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la cualificación integral y permanente del Talento Humano del INTEP, mediante estrategias de gestión del conocimiento e innovación pedagógica que fortalezcan las competencias misionales y administrativas, asegurando la excelencia académica y el soporte institucional necesario para el logro de la Acreditación de Alta Calidad y las metas del Plan Rectoral 2025-2029.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecimiento de la Calidad Académica (Eje Misional): Potenciar las competencias pedagógicas, investigativas y de extensión del cuerpo docente, alineándolas con los modelos de evaluación por resultados de aprendizaje y los estándares exigidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), para garantizar la pertinencia y calidad de la oferta educativa.
2. Apropiación de la Cultura Digital (Eje de Innovación): Impulsar la adopción de herramientas tecnológicas emergentes (Inteligencia Artificial, Analítica de Datos y TIC) en los procesos administrativos y académicos, fomentando una

Comprometidos con la Excelencia



mentalidad de innovación que optimice la gestión y facilite la transición hacia un "Campus Inteligente".

3. Consolidación de la Gestión Pública Efectiva (Eje Institucional): Afianzar los conocimientos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la integridad pública y la transparencia, asegurando que los procesos de soporte (financiero, jurídico, administrativo) respondan con agilidad, legalidad y eficiencia a los requerimientos de la comunidad educativa.
4. Desarrollo de Habilidades Blandas y Liderazgo (Eje Humano): Cultivar competencias del "Ser" tales como el liderazgo transformacional, la comunicación asertiva y la inteligencia emocional, promoviendo un clima organizacional colaborativo y resiliente que impacte positivamente en la prestación del servicio y el bienestar del servidor.

5. PRESUPUESTO Y RECURSOS

Para la ejecución del PIC 2026, el INTEP dispondrá de recursos propios y gestionará alianzas estratégicas de costo cero:

- Recursos Propios: Asignación presupuestal para contratación de formadores expertos, logística y materiales.
- Alianzas Estratégicas (Costo Cero):
- ESAP: Aprovechamiento de la oferta académica virtual y presencial para temas de función pública.
- ARL: Capacitaciones en riesgo psicosocial y liderazgo.
- Red de Universidades: Intercambio de saberes con otras IES del Valle.

6. EJES TEMÁTICOS Y PLAN DE ACCIÓN 2026

EJE 1: CALIDAD ACADÉMICA E INVESTIGACIÓN (Misional)

Dirigido a: Docentes de Planta y Ocasionales.

TEMÁTICA / CURSO	MODALIDAD	FECHA TENTATIVA
Didácticas para la Generación Z y Gamificación	Taller Presencial	Marzo
Investigación Formativa y Escritura Científica	Híbrido	Mayo
Evaluación por Resultados de Aprendizaje (CNA)	Virtual	Agosto
Diseño Universal de Aprendizaje (Inclusión)	Taller Vivencial	Octubre

Comprometidos con la Excelencia



EJE 2: TRANSFORMACIÓN DIGITAL "INTEP 4.0" (Transversal)

Dirigido a: Dirigido a: Administrativos y Docentes.

TEMÁTICA / CURSO	MODALIDAD	FECHA TENTATIVA
IA para la Productividad (ChatGPT / Copilot)	Taller Práctico	Marzo
Ofimática Avanzada en la Nube (SharePoint/Excel)	Virtual (MOOC)	Junio
Seguridad de la Información y Protección de Datos	Cápsulas Virtuales	Septiembre

EJE 3: GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA (Normativa)

Dirigido a: Administrativos y Directivos.

TEMÁTICA / CURSO	MODALIDAD	FECHA TENTATIVA
Código de Integridad y Valores del Servicio	Lúdica Presencial	Abril
Actualización en SECOP II y Pliegos Tipo	ESAP	Julio
Gestión Documental y Archivo (Cero Papel)	Taller Práctico	Noviembre
Servicio al Ciudadano y Lenguaje Claro	Presencial	Mayo

EJE 4: LIDERAZGO Y DESARROLLO DEL SER (Humano)

Dirigido a: Dirigido a: Todos los niveles.

TEMÁTICA / CURSO	MODALIDAD	FECHA TENTATIVA
Liderazgo Transformacional para Directivos	Seminario	Junio
Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo	Outdoor (Aire libre)	Septiembre
Gestión del Tiempo y Manejo del Estrés	Charla Taller	Diciembre

Comprometidos con la Excelencia



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO

Con el propósito de trascender el cumplimiento normativo y garantizar el retorno de la inversión (ROI) social de la capacitación, el INTEP implementará un Modelo de Evaluación Escalonado basado en la metodología de Donald Kirkpatrick, adaptada a los lineamientos del DAFP y a los requisitos de acreditación institucional.

El proceso se desarrollará en cuatro niveles de profundidad:

7.1. NIVEL 1: EVALUACIÓN DE REACCIÓN Y SATISFACCIÓN

Objetivo: Medir la percepción inmediata de los participantes sobre la calidad del evento formativo.

- Instrumento: Encuesta de Satisfacción (Formato Digital/Físico) aplicada al finalizar cada sesión.
- Variables a medir: Pertinencia del tema, dominio pedagógico del facilitador, calidad del material didáctico, logística e infraestructura.
- Meta de Calidad: Obtener una calificación promedio igual o superior a 4.0 sobre 5.0.
- Acción Correctiva: Si un capacitador obtiene menos de 3.5, no será vuelto a contratar o se reevaluará su metodología.

7.2. NIVEL 2: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE (Saber)

Objetivo: Verificar la adquisición efectiva de conocimientos, habilidades o actitudes durante la capacitación.

- Instrumento: Para Cursos Técnicos/Normativos: Pre-test (diagnóstico) y Post-test (validación) de conocimientos.
- Para Habilidades Blandas: Talleres entregables, estudios de caso resueltos o listas de chequeo conductuales durante la sesión.
- Criterio de Aprobación: Para certificar la capacitación, el servidor deberá asistir al 80% de las horas programadas y aprobar la evaluación con un puntaje mínimo del 70%.

Comprometidos con la Excelencia



7.3. NIVEL 3: EVALUACIÓN DE TRANSFERENCIA E IMPACTO (Hacer) – INDICADOR CLAVE FURAG

Objetivo: Determinar si el servidor está aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo y si esto ha mejorado su desempeño. Esta evaluación es diferida (se realiza de 3 a 6 meses después del evento).

- Instrumento: Encuesta de Impacto dirigida al Jefe Inmediato del servidor capacitado.
- Pregunta Clave: "¿Evidencia usted cambios positivos en la eficiencia, técnica o actitud del colaborador derivados de la capacitación recibida?"
- Meta: Lograr que al menos el 60% de las capacitaciones críticas muestren evidencia de aplicación práctica en los procesos internos.

7.4. NIVEL 4: RESULTADOS INSTITUCIONALES (Aspiracional)

Objetivo: Correlacionar la ejecución del PIC con la mejora en los indicadores estratégicos del INTEP.

- Métrica: Análisis anual ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, cruzando la ejecución del plan de capacitación con:
- Resultados de la Acreditación de Programas.
- Disminución de hallazgos de auditoría (gracias a capacitaciones normativas).
- Índice de satisfacción del usuario (gracias a capacitación en servicio).

7.5. TRAZABILIDAD Y CERTIFICACIÓN

La Oficina de Gestión del Talento Humano custodiará la información resultante de este sistema.

- Certificación: Se expedirá certificado de aprobación a los servidores que cumplan los requisitos del Nivel 2. Este certificado se anexará a la Hoja de Vida.
- Reporte a FURAG: La evidencia de las encuestas de Nivel 3 (Transferencia) será el soporte documental para diligenciar el reporte anual de gestión ante Función Pública.

Comprometidos con la Excelencia



8. INDICADORES DE GESTIÓN (FURAG)

INDICADOR	FÓRMULA	META 2026	FRECUENCIA
Ejecución del PIC	$(\text{Capacitaciones ejecutadas} / \text{Capacitaciones programadas}) * 100$	95%	Semestral
Cobertura	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total servidores planta}) * 100$	90%	Anual
Eficacia (Impacto)	$(\text{Jefes que reportan mejora en desempeño} / \text{Total encuestados}) * 100$	70%	Anual

Comprometidos con la Excelencia



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INTEP - 2026

Original Firmado

GERMÁN COLONIA ALCALDE

Rector

Aprobado

Original Firmado

WILLIAM GÓMEZ VALENCIA

Secretario General

Revisado

Original Firmado

CAROLINA VINASCO VARELA

Docente F. A. Talento Humano

Proyectado

Comprometidos con la Excelencia