

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**2026**

## 1. INTRODUCCIÓN

La capacitación en el Tecnológico de Antioquia se concibe como un proceso dinámico y organizado, fundamental para el desarrollo humano y laboral, que busca complementar la educación inicial mediante el fortalecimiento de habilidades y el cambio de actitudes, tal como lo establece la Ley General de Educación y la Ley 1064 de 2006. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se consolida como la herramienta estratégica para el fortalecimiento de las competencias de nuestros servidores, encontrándose plenamente articulado con el Plan de acción Institucional. Esta hoja de ruta propone un nuevo ciclo enfocado en la excelencia científica, académica y administrativa, asegurando el desarrollo de capacidades que permitan mantener y elevar los estándares de calidad institucional.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se consolida como el motor estratégico para el fortalecimiento del talento humano la Institución, orientando la cualificación de sus servidores hacia los desafíos de la transformación digital, la sostenibilidad y la innovación pedagógica. Este plan se adopta bajo las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública y se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando que la capacitación sea un habilitador de la gestión institucional. Asimismo, responde a las exigencias de la Acreditación de Alta Calidad y la norma ISO 21001, especialmente en la cualificación para la educación inclusiva y la gestión de ambientes de aprendizaje diversos.

En mérito de lo anterior, el Tecnológico de Antioquia asegura que su recurso humano no solo cumpla con los requisitos y competencias de ley, sino que evolucione a través de procesos integrales de inducción, reinducción, entrenamiento y el fortalecimiento del programa de educación formal. Finalmente, la ejecución de este plan se sustenta en un diagnóstico técnico que integra la medición de clima organizacional, la batería de riesgo psicosocial y los resultados de la encuesta de integridad, priorizando el fortalecimiento del valor de la Diligencia para garantizar una prestación del servicio educativo con calidez, ética y excelencia.

## 2. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### 2.1. Objetivo general del PIC

Articular la formación del talento humano con los objetivos de calidad institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando el desarrollo continuo de las competencias laborales necesarias para el mantenimiento de la Acreditación de Alta Calidad, Certificación ISO 21001, asegurando la excelencia y la mejora continua en la prestación del servicio educativo.

### 2.2. Objetivos específicos del PIC 2026

- Fortalecer las competencias digitales de los empleados de la Institución, mediante programas de formación en Inteligencia Artificial, herramientas de productividad 4.0 y metodologías de innovación, que permitan la transición hacia procesos administrativos y pedagógicos ágiles, flexibles y eficientes.
- Fortalecer las competencias laborales, técnicas y gerenciales de los servidores públicos (docentes y administrativos), plan de acción Institucional y los perfiles de cargo.
- Cualificar al talento humano en enfoques de educación humanista, interseccionalidad y neuroeducación, promoviendo el reconocimiento de la diversidad y la excelencia en el servicio, para garantizar una atención institucional centrada en la dignidad humana y el cumplimiento de los estándares de calidad e inclusión
- Ejecutar estrategias pedagógicas para fortalecer el valor de la diligencia y la ética pública, transformando los hallazgos de la encuesta de integridad en comportamientos que aseguren la transparencia y la excelencia en el servicio.
- Generar un ciclo continuo de aprendizaje que incentive la transferencia del conocimiento adquirido a los equipos de trabajo y contribuya al mejoramiento de los procesos del Sistema Integrado de Gestión, en línea con la dimensión de Talento Humano del MIPG.
- Fortalecer el programa de Inducción Institucional para facilitar la integración de los nuevos servidores a la cultura, misión y marco normativo de la IES.
- Asegurar la correcta entrega de los puestos de trabajo y la documentación asociada, garantizando la continuidad de las operaciones, la transferencia efectiva del conocimiento y la diligencia en el manejo de la información.

### 2.3. Alcance

El PIC 2026 aplica a los servidores públicos (docentes y administrativos) del Tecnológico de Antioquia en sus sedes, y abarca desde la detección de necesidades hasta la evaluación de los resultados.

### 2.4. Principios:

La Formación y Capacitación para el personal docente y administrativo se rige por los siguientes principios:

**Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

**Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional; así como el desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el Tecnológico de Antioquia

**Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de formación y capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

**Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación del comité Asesor de Capacitación, la Coordinación de Gestión Humana, Comisión de Personal y los empleados tanto docentes como administrativos de la Institución.

**Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

**Eficiencia:** Busca lograr el manejo óptimo de los recursos destinados al Plan, mediante programas que incluyan el apoyo interinstitucional y entre unidades académicas o administrativas de la Institución.

### 3. COMPONENTES CLAVE DEL PIC 2026

El Plan de Capacitación se estructura en los siguientes programas:

#### 3.1. Programa de inducción y reinducción

Es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público.

Programa	Dirigido a:	Periodicidad/Momento
Inducción misional	Nuevos colaboradores	Al ingreso
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Empleados de reciente vinculación	Durante los dos (2) primeros meses a la vinculación
Reinducción	Todos los servidores públicos	Mínimo cada dos años, o cuando haya cambios institucionales

#### 3.1.2 Contenidos Mínimos de Inducción/Reinducción:

- Naturaleza jurídica
- Identidad Institucional (Misión, visión, principios y valores)
- Estructura y procesos (Organigrama institucional y mapa de procesos)
- Planeación estratégica (Plan de desarrollo y PEI)
- Objetivos estratégicos
- Sistema Integrado de Gestión (Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Sistema de Gestión para Organizaciones Educativas - SGOE, Sistema de Gestión Ambiental - SGA, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Sistema Interno Aseguramiento de la Calidad – SIAC.)
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan Institucional de capacitación
- Aspectos claves de nómina
- Evaluación del desempeño
- Situaciones administrativas frecuentes
- Atención al ciudadano
- Educación humanista, incluyente e interseccional
- Seguridad de la información
- Gestión documental

### 3.2. Programa de capacitación laboral

Comprende actividades de formación orientadas a desarrollar las competencias necesarias para el desempeño de los empleados con altos niveles de excelencia.

#### Modalidades de capacitación:

- **Basada en la duración del evento:** Cursos, foros, seminarios, talleres, etc., organizados directamente o mediante acuerdos interinstitucionales.
- **Basada en visitas e intercambios interinstitucionales:** Permite compartir experiencias y transferir conocimientos con otras entidades públicas, privadas, nacionales e internacionales

#### 3.2.1 Ejes temáticos estratégicos (Alineación con Plan Nacional de Capacitación, Visión institucional y MIPG)

Para asegurar la pertinencia con las directrices nacionales e institucionales se priorizarán los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Foco de la capacitación
Paz total, memoria y derechos Humanos	Transformación institucional y cultural de servidores públicos.
Territorio, vida y ambiente	Conocimiento del entorno, adaptación contextual, apropiación social del conocimiento, sostenibilidad ambiental, responsabilidad social universitaria, gestión de recursos.
Mujer, inclusión y diversidad	Educación incluyente, diversidad sociocultural, derechos humanos y justicia social, con enfoque interseccional y género.
Habilidades y competencias	Planeación y fortalecimiento de aspectos del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), gestión innovadora del talento humano. Relacionadas con el cumplimiento de las funciones, procesos y responsabilidades específicas del cargo.  Competencias del siglo XXI: Pensamiento crítico y complejo, habilidades socioemocionales.
Transformación digital y cibercultura	Alfabetización digital, innovación tecnológica, cultura digital.
Ética, probidad e identidad de lo público	Desarrollo de conductas asociadas a competencias comportamentales, formación de hábitos para la eficacia, eficiencia e integridad del servicio.
Dimensión humana y del cuidado de la vida	Bienestar y desarrollo humano, cultura del cuidado físico y mental.



### 3.3. Programa de educación formal

Este programa representa la inversión institucional en el desarrollo profesional a largo plazo de nuestros servidores públicos. Se trata del apoyo para cursar estudios de pregrado o postgrado (especialización, maestría o doctorado) que conducen a la obtención de un título académico.

#### 3.3.1 Propósito:

- Busca complementar la educación inicial de los servidores, desarrollando competencias de alto nivel necesarias para el buen desempeño y elevando sus niveles de satisfacción y sus posibilidades de ascenso en el escalafón o carrera administrativa.
- Asegura la pertinencia del estudio con la naturaleza del cargo que desempeña el beneficiario y con las necesidades estratégicas de la Institución.

#### 3.3.2 Mecanismos de Apoyo:

La Institución puede apoyar la Educación Formal a través de:

**Comisiones de Estudio:** Autorización para separarse total o parcialmente de las funciones y adelantar estudios de pregrado o postgrado.

**Becas:** Cubrimiento del 100% del costo de la matrícula y derechos académicos para programas ofrecidos por la propia Institución.

**Descuento en Matrícula:** Descuentos para el personal administrativo y docente en programas académicos de la IES.

**Compromiso Clave:** Para acceder a este beneficio, el servidor público debe acreditar un nivel de desempeño sobresaliente en la última evaluación de servicios. Adicionalmente, el empleado debe firmar un convenio de permanencia para retribuir el valor total del apoyo económico en tiempo de servicios a la Institución, garantizando la transferencia efectiva del conocimiento adquirido.

### 3.4. Programa de Cualificación Docente

Este es el pilar central para la Acreditación de Alta Calidad de nuestra Institución Universitaria. Se enfoca en el perfeccionamiento continuo y permanente del cuerpo docente, reconociendo que la excelencia de la oferta académica depende en gran medida de su cualificación.

#### 3.4.1 Propósito Estratégico:

- Definir e implementar acciones formativas que fortalezcan la función profesoral (docencia, investigación y extensión).
- Favorecer el escenario educativo y mejorar la calidad de los distintos niveles de formación (postgrado y educación continua).
- Garantizar la articulación de la formación con los planes y políticas nacionales e institucionales, incluyendo el **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**.

**3.4.2 Ejes de Cualificación Prioritarios:** El plan de cualificación docente se fundamenta en la investigación y el mejoramiento continuo, abordando, entre otros, los siguientes ejes:

**Legitimidad Pedagógica:** Fortalecimiento del rol del maestro en el contexto de la IES, incluyendo las necesidades especiales de aprendizaje o en educación.

**Identidad y Pertinencia:** Articulación de la labor docente con la misión y visión institucional.

**Transformación Curricular y Didáctica:** Innovación en las estrategias de enseñanza-aprendizaje y la visibilidad de los contenidos académicos.

**Investigación Pedagógica:** Desarrollo de capacidades para la investigación aplicada a los procesos de enseñanza.

### 3.5. Fases para la Formulación y Ejecución del PIC 2026

El desarrollo del PIC 2026 debe seguir las siguientes fases para asegurar su articulación con el Plan de Acción, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

Fase	Descripción	Responsable Principal
Sensibilización	Estrategias para concientizar a los servidores sobre la importancia de la formación permanente.	Coordinación de Gestión Humana
Diagnóstico de necesidades (DNC)	Proceso participativo de proyección de necesidades por proceso, alineado con los objetivos y metas de la dependencia.	Coordinación de Gestión Humana, colaboradores de la Institución (individual y grupal)
Consolidado de necesidades	Consolidado de necesidades de capacitación por dependencia, utilizando el Formato diseñado para tal fin.	Dependencias (entrega información) y Coordinación de Gestión Humana (recepción)
Diseño de la programación y presupuesto	Análisis y armonización del Programa Anual de Capacitación en función de los objetivos institucionales. Presentación para aprobación del Rector.	Coordinación de Gestión Humana, Comité de Movilidad y Capacitación
Ejecución	Realización de eventos y actividades, identificando previamente objetivos, metodología, contenidos, duración y costos.	Equipo de Gestión Humana
Evaluación y seguimiento	Presentación de informe anual sobre los resultados, incluyendo cobertura por niveles jerárquicos, áreas y tipos de eventos.	Coordinación de Gestión Humana



#### 4. Responsabilidades en la Ejecución

Para asegurar la operatividad de estos programas, se reitera lo siguiente:

Responsable	Obligaciones
Rector	Aprobar el plan Anual Institucional de Capacitación y las diferentes solicitudes que se presentan ante el Comité de Movilidad y Capacitación.
Comité de movilidad y capacitación	Avalar el plan Anual Institucional de Capacitación, recomendar las políticas y programas a la Rectoría, y definir prioridades de capacitación.
Coordinador de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar y armonizar el PIC, en función del logro de los objetivos institucionales.</li> <li>Liderar el proceso participativo de proyección anual de necesidades de capacitación</li> <li>Diseñar los contenidos temáticos, armonizar el consolidado de necesidades de capacitación.</li> <li>Ser el responsable de la puesta en marcha y ejecución de las actividades del plan.</li> <li>Presentar informe anual sobre los resultados del PIC.</li> </ul>
Líderes de proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar los medios y oportunidades para que los empleados optimicen sus capacidades</li> <li>Responsable de la Inducción en el puesto de trabajo y de asumir el entrenamiento del funcionario por traslado o nueva vinculación.</li> </ul>
Dependencias	Proyectar las necesidades de capacitación y presentar el Consolidado de Necesidades de Capacitación
Empleados (Docentes y administrativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia.</li> <li>Participar en las actividades de capacitación para las cuales hayan sido seleccionados, incluyendo los</li> </ul>

	<p>programas de Inducción o Reinducción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio y comprometerse a entregar el producto o transferencia de conocimiento (acciones de mejora).</li> <li>• Servir de agente facilitador de conocimiento dentro o fuera de la Institución, cuando se requiera.</li> </ul>
--	--

#### 4. Indicadores Clave de Evaluación y Seguimiento (PIC 2026)

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un proceso continuo y sistemático que permite medir la eficacia de la inversión en el talento humano y asegurar su articulación con los objetivos estratégicos de la Institución.

##### 4.1 Indicadores de eficiencia

Indicador	Fórmula de Medición
Cobertura Institucional	$\frac{\text{Número de servidores públicos capacitados}}{\text{Total servidores públicos}} \times 100$

##### 4.2 Indicadores de impacto

Estos miden el cambio logrado en el desempeño y las competencias de los servidores.

Indicador	Fórmula de Medición	Propósito
Impacto en el Puesto de Trabajo (Evaluación de Competencias del cargo y socioemocionales)	Medición periódica (post capacitación) del cambio de actitud y la aplicación de los nuevos conocimientos en el desempeño laboral.	Mide el fortalecimiento de la capacidad individual para el mejor desempeño laboral.
Eficacia en el programa de Inducción y Reinducción	Resultado de la evaluación del programa de inducción y reinducción	Mide la eficacia del programa de inducción y reinducción como componente del PIC.

## 5. ANEXOS

**Anexo 1** Diagnóstico de necesidades de capacitación

**Anexo 2** Consolidado necesidades de capacitación

**Anexo 3:** FO-GTH-19 – Plan Institucional de Capacitación PIC

**Anexo 4:** Cronograma Plan de Capacitación

VIGILADA MINEDUCACIÓN