

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC



**VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA  
Dirección de Recursos Humanos**

Medellín - 2022

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC

Rector (E)  
Juan José Torres Ramírez

Vicerrector Administrativo y Financiero  
Luz Gladys Tamayo Jaramillo

Equipo Gestión Humana

Luz Ofelia Rivera Restrepo  
Directora de Recursos Humanos

Patricia Elena Soto Marín  
Profesional de apoyo Recursos Humanos

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITAL  
VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2022

## TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN .....	4
2	OBJETIVOS.....	5
	<b>2.1 Objetivo General</b> .....	5
	<b>2.2 Objetivos Específico</b> .....	5
3	ALCANCE .....	5
4	MARCO NORMATIVO.....	5
5	DEFINICIONES .....	6
6	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	8
7	METODOLGÍA.....	9
	<b>7.1 Evaluación</b> .....	9
	<b>7.2 Encuesta</b> .....	10
	<b>7.2.1 Sensibilización</b> .....	10
	<b>7.2.2 Remisión de necesidades</b> .....	10
	<b>7.2.3 Tabulación</b> .....	10
8	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	10
9	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	13
	<b>9.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación</b> .....	13
	<b>9.2 Inducción – Reinducción</b> .....	15
10	REDES DE APOYO .....	18
11	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	18
12	CRONOGRAMA del PIC.....	19
	<b>12.1 Cronograma plan de capacitación</b> .....	21
13	RECURSOS.....	26

## 1 INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia partiendo del desarrollo del Talento Humano y reconociendo su importancia dentro de la institución como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y atendiendo la circular interna 100-023 de 16 de diciembre del 2021, emitida por el Director del Departamento administrativo de la Función Pública, presenta el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022, tomando como referente, el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 - 2030” (PNCyF), documento de obligatorio cumplimiento, que brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales.

Dando cumplimiento a los nuevos lineamientos, la Institución, busca que al final del decenio la capacitación de sus integrantes se enfoque en la mejora continua del desempeño institucional e individual, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación va dirigido a todos los servidores públicos Independientemente de su tipo de vinculación (Decreto 894 de 28 de mayo del 2017)

Con este plan la IU Digital de Antioquia busca darle importancia a la actualización de competencias, habilidades y destrezas en el componente tecnológico, de igual manera, reforzar aspectos de la integridad de los servidores y contratistas, para aportar a la construcción de una Institución más eficiente y transparente.

Se construye el Plan Institucional de Capacitación a partir de los resultados obtenidos en la evaluación final del PIC 2021 y la identificación de las necesidades propias de cada área a través de la encuesta que se denominó: “DIGANÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN”, teniendo en cuenta los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, (PNCyF): (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación Digital, Probidad y Ética en lo Público).

[https://drive.google.com/drive/folders/1PI9Ivb1gA8sPP\\_imCladtpmVVuyIpi?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1PI9Ivb1gA8sPP_imCladtpmVVuyIpi?usp=sharing)

El Plan Institucional de Capacitación incluye algunos temas de formación para el personal docente, de acuerdo a las necesidades definidas por la Vicerrectoría Académica.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales, los conocimientos, destrezas, actitudes, saberes y habilidades de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer a través del Plan de Capacitación 2022 con el fin de aportar al logro de los objetivos Institucionales.

### 2.2 Objetivos Específico

- Fortalecer los conocimientos, las habilidades y competencias de los servidores públicos de la IU Digital de Antioquia en las materias de su cargo para contribuir a su desarrollo social, personal y laboral de los Servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
- Integrar a todo el personal indistintamente del tipo de contratación, al programa de inducción con el fin de vincularlos a la cultura y ética pública de la I.U Digital.
- Diseñar cronograma de actividades y realizar proceso de comunicación y publicación que garantice la participación de la comunidad universitaria a las diferentes actividades.

## 3 ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación, inicia desde el diagnóstico de necesidades de capacitación hasta la evaluación de impacto de la ejecución las capacitaciones.

## 4 MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, Artículo 53, establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. TITULO V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación. Artículos 65, 66 y 68: *En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red*

*Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...)*”

*Ley 1064 de Julio 26/2006* 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. Artículo 1. *Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”*

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998.

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

## 5 DEFINICIONES

A continuación, la Institución Universitaria Digital de Antioquia presentan los conceptos que permiten comprender el contexto del Plan Institucional de Capacitación – PIC/2022, de acuerdo con las normas y la actualización de los lineamientos metodológicos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así:

**Aprendizaje:** es el proceso a través del cual se adquieren habilidades, conocimientos, conductas y valores. Es la construcción de conocimiento, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. (Glosario Función Pública).

**Aprendizaje organizacional:** Se define al aprendizaje organizacional como el proceso de crear, retener y transferir y utilizar el conocimiento dentro de una organización. Una organización puede crear su propio conocimiento, o puede adquirir conocimiento existente que resulta útil para sus metas. Es el conjunto de procesos que las entidades deben construir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. (Función Pública)

**Capacitación:** “Se entiende por capacitación 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, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

**Capital Humano:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011) <file:///C:/Users/57300/Downloads/Dialnet-AspectosGeneralesDelConceptoCapitalHumano-3697483.pdf>

**Competencia:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (decreto 815 DE 2018, artículo 2.2.4.2.)

**Conocimientos Esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

**Conocimientos Específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

**Conocimientos Especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento

anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

**Educación:** Concebida como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionados. (Función Pública)

**Educación informal:** Definida como el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Función Pública)

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal):** Educación 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. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

**Formación:** Se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: Ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2017).

**Plan institucional de capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Decreto 1083 de 2015)

**Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

## 6 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, los principios que rigen el plan de capacitación institucional son:



**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 el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de 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 activa de los empleados.

**Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

**Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## 7 METODOLGÍA

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la IU Digital de Antioquia fue construido con la información remitida a la Dirección de Recursos Humanos por cada una de las Dependencias de la Institución, de acuerdo con los requerimientos priorizados para el fortalecimiento de las competencias propias de cada proceso y con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

Para determinar los aspectos más importantes a tener en cuenta en las capacitaciones en la vigencia 2022, se partió de:

### 7.1 Evaluación

Evaluación realizada al PIC 2021, el cual brindó elementos referidos a: horarios, capacitadores, intensidad de las capacitaciones y aspectos logísticos.

## 7.2 Encuesta

Diagnóstico de necesidades definidas en la encuesta “DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN”, se incluyeron los temas definidos por Función Pública en los cuatro (4) ejes temáticos y otros temas complementarios, solicitados por las áreas de acuerdo a las competencias específicas. A continuación, se describen las etapas que permitieron recoger las necesidades de capacitación para la vigencia 2022:

### 7.2.1 Sensibilización

En esta etapa, la Dirección de Recursos Humanos dio a conocer a través del correo institucional el procedimiento para definir el diagnóstico de necesidades de capacitación y socializó la encuesta “DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN PIC 2022”, que debían diligenciar cada uno de los servidores de la Institución.

### 7.2.2 Remisión de necesidades

Los servidores respondieron la encuesta señalando las necesidades de capacitación prioritarias para el desarrollo de las funciones, registrándolas en la encuesta destinada para tal fin y se remitió a la Dirección de Recursos Humanos.

### 7.2.3 Tabulación

La Dirección de Recursos Humanos recibió, tabuló, categorizó y consolidó la información de acuerdo a los ejes temático propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, obteniendo como resultado el insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022.

## 8 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta la pertinencia y disponibilidad presupuestal, se definió la estructura del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, la cual está enmarcada dentro de los cuatro (4) ejes temáticos definidos por Función Pública, incluyendo programas técnicos, herramientas de gestión, competencias específicas y el desarrollo de habilidades blandas, entre otros, con la finalidad de mejorar continuamente el desempeño de funciones a cargo y lograr el crecimiento personal y profesional en los servidores.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia, dando cumplimiento a la normativa, procedió a armonizar el plan estratégico de Talento Humano - PIC en el marco de los recientes ejes temáticos definidos por la Función Pública, como se observa en la Figura 1. Ejes temáticos del PNFC 2020-2030.



Figura 1. *Ejes temáticos del PNFC 2020-2030.*

## Eje temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual Operativo de MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

## Eje temático II: Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos, para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

## Eje temático III: Transformación Digital

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

La transformación digital es una prioridad para el Estado Colombiano, razón por la cual la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelanten las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluirán temáticas relacionadas con la transformación digital y de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia.

## Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

## 9 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


Para el desarrollo del PIC 2022, se definen las siguientes fases, uno el análisis de los resultados de la encuesta aplicada, la cual brinda las temáticas a trabajar asociadas a cada eje temático; dos la definición de los elementos constitutivos del plan como son la Inducción, la Reinducción, el cronograma de capacitación para la vigencia 2022 y tres el cronograma del plan general del PIC 2022.

### 9.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

El área de Recursos Humanos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, en aras de potencializar las competencias laborales de los servidores, tomó como insumo la consolidación del diagnóstico de necesidades de capacitación manifestadas por las diferentes dependencias de la Institución, mediante encuesta aplicada “DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN PIC 2022”

A continuación, se presenta en el cuadro “DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN” los resultados de la encuesta con las capacitaciones que obtuvieron mayor número de solicitudes por cada uno de los ejes temáticos en sus componentes: SABER – SABER HACER – SER, así como los temas complementarios requeridos por las áreas.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
<b>EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>			
SABERES	SABER HACER	SABER SER	
Procesamiento de datos e información	Administración de datos	Comunicación asertiva	
	Planificación organizacional del conocimiento		
Análítica de datos	Gestión de la información		
	Big Data		
<b>EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO</b>			
SABERES	SABER HACER	SABER SER	
Gestión pública orientada a resultados (orientada a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular)	Construcción de indicadores	Marco de política de transparencia y gobernanza pública	
Marco estratégico de gestión, planeación y direccionamiento			
<b>EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>			
SABERES	SABER HACER	SABER SER	
Apropiación y uso de la tecnología	Automatización de procesos	Comunicación y lenguaje	

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA</p>	<h2>DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</h2>
<h3>EJE 4- PROVIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</h3>	
Conocimiento crítico de los medios	
Identificación y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	
Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	
Código de integridad	
Comunicación asertiva	
Entender cómo diversos individuos y comunidades aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz	
Crear comunidades prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo	

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA</p>	<h2>DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</h2>
<h3>Capacitaciones sugeridas por las áreas como temas de capacitación complementarios</h3>	
Administración de excedentes de liquidez en el sector público y gestión de financiación en el sector público	
Actualización tributaria	
Pensamiento Exponencial Metodologías Ágiles	
Metodologías activas y procesos de evaluación en el marco del socio constructivismo	
Análisis de datos y metodología para realizar auditorías internas basadas en riesgos	
Técnicas de auditoría áreas de TI para administradores, analítica de datos	
Uso de herramientas digitales; Inteligencia Artificial	
Tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – MIPG	
Herramientas Telemáticas	
Normatividad vigente Nomina y prestaciones sociales entidades públicas y MIPG	
Presupuesto y Actualización de Contabilidad	
Cómo realizar alianzas con otras instituciones desde lo público con instituciones públicas y privadas	
Transferencia de Conocimiento, oportunidades y estrategias de creación de empresas	
Metodologías ágiles como promotor del bienestar y la productividad - apropiación y manejo de herramientas tecnológicas como facilitador de las laborales propias del área	
Publicación en revistas indexadas escribir para publicar	
Contratación Pública Secop II	
Organización de documentos de archivo	
Producción, gestión y trámite de los documentos	
Capacitación para la consolidación de la cultura institucional	
Excel	

## 9.2 Inducción – Reinducción

**INDUCCIÓN:** Como establece el Literal a del Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, el programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la Entidad; familiarizarlo con el servicio público; ilustrarlo en la misión, visión y objetivos institucionales; y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Este programa se realizará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de cada funcionario, a través de un módulo virtual el cual contendrá la información de mayor relevancia de cada una de las dependencias y necesaria para que los servidores adquieran el conocimiento del funcionamiento de la Institución.

De acuerdo con los elementos normativos y particularidades de la IU Digital de Antioquia, el curso de Inducción virtual contempla las siguientes temáticas:

BIENVENIDA: Bienvenida del Rector

COMUNICACIONES:

- ✓ Historia (presentar la historia en una línea de tiempo).
- ✓ Ubicación de la sede. Cómo llegar a la sede (estaciones del Metro cercanas y de algunas rutas de buses que pasan cerca de la IU Digital).

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

- ✓ Presentación
- ✓ Valores- código de integridad
- ✓ Situaciones administrativas liquidación de nómina
- ✓ Pago de salario y prestaciones
- ✓ Aportes Al Sistema De Seguridad Social
- ✓ Novedades que afectan la nómina
- ✓ Incapacidades
- ✓ Licencias
- ✓ Solicitud de Vacaciones
- ✓ Horario laboral
- ✓ SG-SST

DIRECCIÓN FINANCIERA

- ✓ Tesorería
- ✓ Presupuesto
- ✓ Contabilidad

DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES

- ✓ Presentación
- ✓ Seguros institucionales

BIENESTAR

- ✓ Presentación
- ✓ Actividades de bienestar

DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES Y MERCADEO

- ✓ Bienvenida y propósito de la oficina asesora de comunicaciones
- ✓ Nuestros canales de comunicación
- ✓ Nuestros servicios

- ✓ Contáctanos

#### SECRETARÍA GENERAL

- ✓ Bienvenida y Propósito de la Secretaría General
- ✓ Equipo de trabajo
- ✓ La unidad administrativa de Asesoría Jurídica
- ✓ La unidad administrativa de Contratación
- ✓ La unidad administrativa de Gestión Documental
- ✓ La unidad administrativa de Servicio de Atención al Ciudadano
- ✓ La unidad administrativa de Control Disciplinario

#### DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

- ✓ Presentación y Propósito de la Dirección de Planeación
- ✓ Filosofía Institucional
- ✓ Historia
- ✓ Naturaleza
- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Objetivos
- ✓ Principios
- ✓ Estructura Orgánica
- ✓ Planificación Institucional
- ✓ Direccionamiento estratégico
- ✓ Gestión de la Calidad Institucional
- ✓ Evaluación y mejora de la gestión universitaria

#### OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

- ✓ Objetivos de aprendizaje
- ✓ Presentación y propósito de la Oficina Asesora de Auditoría Interna
- ✓ Sistema de Control Interno
- ✓ Líneas de defensa del Sistema de Control Interno
- ✓ Roles Oficina Asesora de Auditoría Interna
- ✓ Liderazgo estratégico
- ✓ Enfoque hacia la prevención
- ✓ Relación con entes externos de control
- ✓ Evaluación de la gestión del riesgo
- ✓ Evaluación y seguimiento
- ✓ Programa Anual de Auditoría Interna
- ✓ Auditoría Interna
- ✓ Planes de mejoramiento

#### VICERRECTORÍA ACADEMICA

- ✓ La vicerrectoría académica
- ✓ Las facultades
- ✓ Equipo docente
- ✓ Acompañamiento equipo docente
- ✓ Sistema de investigación
- ✓ Estructura del sistema de investigación
- ✓ Publicaciones del Sistema de Investigación Institucional
- ✓ Registro y control IU Digital
- ✓ Centro de recursos para el aprendizaje y la investigación -crai iud-
- ✓ Sistema de aseguramiento de la calidad académica institucional

#### VICERRECTORÍA EXTENSIÓN

- ✓ Propósito
- ✓ Proyección Social



- ✓ Cooperación Nacional e Internacional
- ✓ Extensión Académica
- ✓ Proyectos Especiales
- ✓ Egresados
- ✓ Servicios de la Vicerrectora de extensión

## DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA

### EVALUACIÓN FINAL

La inducción estará coordinada desde la Dirección de Recursos Humanos, con intervención de cada una de las dependencias de la Institución de acuerdo con cada temática.

El curso se realiza bajo la modalidad presencial y virtual; para la modalidad presencial cada una de las áreas responsable interactúa directamente en la formación del funcionario; Bajo la modalidad virtual se tiene diseñado un curso instruccional que contempla encuentros sincrónicos y asincrónicos. El curso tiene una duración de un total de diez (10) horas, en todo caso, se debe cumplir en una (1) semana después de recibir el link de acceso por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La inducción está contemplada, de acuerdo con el periodo de ingreso de un nuevo funcionario, realizarlo individual o por grupo de acuerdo con la fecha de inicio y la vinculación de otros funcionarios.

El curso de Inducción se evaluará y se entrega certificado de aprobación, cuya copia del mismo se archivará en la hoja de vida del servidor.

**REINDUCCIÓN:** Como establece el Literal a del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, el programa de reinducción está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad, y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos tanto en la Entidad como en el Estado en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones, afianzando su entendimiento institucional y fortaleciendo su sentido de pertenencia hacia la Entidad.

La reinducción es un proceso que se realiza por lo menos cada dos años, o cada que ocurran los cambios mencionados anteriormente, incluyendo obligatoriamente la actualización sobre normas acerca de inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moral administrativa.

Dicho programa se realiza cubriendo los temas establecidos por el DAFP, así:

- ✓ Estructura del Estado
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Así como los nuevos cambios y normas que se presenten en la vigencia.

## 10 REDES DE APOYO

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas en el marco de sus programas como:

- Universidades Públicas
- El Departamento Nacional de Planeación - DNP
- El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Contaduría General de la Nación- CGN
- Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- ARL Colmena
- Caja de Compensación Comfenalco
- EPS, entre otras

Se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitaran la apropiación del conocimiento en la IU Digital de Antioquia.

## 11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El área de Gestión Humana realizará la evaluación de cada una de las actividades de capacitación, con el fin de medir la ejecución y el nivel de satisfacción de los funcionarios; en la evaluación se considerarán aspectos como: contenido temático, pertinencia, aspectos logísticos y de organización, conferencistas o capacitadores, herramientas empleadas, metodología y solución de inquietudes; para ello se utilizará formato de evaluación:



Los resultados de la evaluación llevan a la medición de ejecución y cumplimiento y se basan en los siguientes indicadores:

Indicador, medición de ejecución:

$$\frac{\text{Número de Evaluaciones Calificadas entre 4 y 5}}{\text{Número de Evaluaciones Aplicadas en la Capacitación}} * 100$$

Indicador de cumplimiento:

$$\frac{\text{Número de Actividades Ejecutadas}}{\text{Número de Actividades Programadas}} * 100$$

La Dirección de Recursos Humanos realizará la evaluación de cada capacitación, midiendo la satisfacción de los funcionarios respecto al concepto integral de la misma, su contenido, el capacitador, el lugar de ejecución y las herramientas empleadas.


Los resultados de la evaluación llevan a la medición del cumplimiento del siguiente indicador:


$$\frac{\text{Número de Evaluaciones Calificadas entre 4 y 5}}{\text{Número de Evaluaciones Aplicadas en la Capacitación}} * 100$$

## 12 CRONOGRAMA del PIC

El cuadro a continuación presenta el cronograma general de del PIC de la IU Digital de Antioquia, una vez se tengan definidas las fechas para cada una de las capacitaciones propuesta en el presente plan se presentará el cronograma con las fechas exactas de cumplimiento.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	
EVENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES
<b>GESTIÓN HUMANA</b>			
<b>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>			
Encuesta necesidades de capacitación	Dirección de Recursos Humanos	Noviembre 2021	Se aplica encuesta necesidades de capacitación al final de la vigencia 2021 para recoger el insumo que


 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		<b>CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	
EVENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES
			permite construir el PIC 2022
<b>RESULTADOS ENCUESTA</b>			
La Dirección de Recursos Humanos, tabuló, categorizó y consolidó la información de acuerdo a los ejes temático.	Dirección de Recursos Humanos	Diciembre 2021	Resultados de la encuesta con las capacitaciones que obtuvieron mayor número de solicitudes por cada uno de los ejes temáticos en sus componentes: SABER – SABER HACER – SER, así como los temas complementarios requeridos por las áreas.
<b>EVALUACIÓN PIC - 2021</b>			
Encuesta de Satisfacción (Evaluación de Impacto) PIC 2021	Dirección de Recursos Humanos	Diciembre 2021	La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos, se evalúan las capacitaciones impartidas durante la vigencia para determinar el impacto y el aporte en las competencias para el desempeño del cargo de cada uno de los integrantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.
<b>INDUCCIÓN</b>			
Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998	Dirección de Recursos Humanos	Vigencia 2022	Este programa se realizará dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de cada funcionario
<b>REINDUCCIÓN</b>			


 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		
EVENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES	
Cumplimiento del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998	Dirección de Recursos Humanos	Cada dos (2) años	Consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos tanto en la Entidad como en el Estado en materia de normatividad	
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN 2022 POR EJE TEMÁTICO</b>				
Cronograma plan de capacitación por eje temático	Dirección de Recursos Humanos	Vigencia 2022	Se anexa cronograma definido en el presente documento.	
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b>				
Encuesta de Satisfacción (Evaluación de Impacto) PIC 2022	Dirección de Recursos Humanos	Diciembre 2022	La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos, se evalúan las capacitaciones impartidas durante la vigencia para determinar el impacto y el aporte en las competencias para el desempeño del cargo de cada uno de los integrantes de la Institución Universitaria Digital de Antioquia.	

## 12.1 Cronograma plan de capacitación

Partiendo de los resultados de la encuesta, se diseñó el cronograma de actividades teniendo en cuenta las temáticas que obtuvieron mayor número de solicitudes.

El cronograma que se presenta en este plan contiene un total de 41 capacitaciones, de las cuales se seleccionarán 26 capacitaciones que se ejecutarán durante la vigencia 2022, esto atendiendo la mayoría de respuestas en la consulta sobre la programación de las capacitaciones del PIC para el 2022 de programar las capacitaciones quincenalmente. En el siguiente cuadro el detalle de cada una de ellas:


		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO</b>		<b>Código: GH-F-03</b>	
				<b>Versión: 01</b>	
EVENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	ENTREGABLES	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA		
<b>GESTIÓN HUMANA</b>					
<b>EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:</b> Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas					
<b>SABERES</b>					
Procesamiento de datos e información	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Analítica de datos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
<b>SABER HACER</b>					
Administración de datos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Planificación organizacional del conocimiento	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Gestión de la información	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Big Data	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
<b>SABER SER</b>					
Comunicación asertiva					
<b>EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO:</b> Esta temática busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente					
<b>SABERES</b>					
Gestión pública orientada a resultados (orientada a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular)	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Marco estratégico de gestión, planeación y direccionamiento	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los

		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO</b>		<b>Código: GH-F-03</b>
				<b>Versión: 01</b>
<b>EVENTO</b>	<b>RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN</b>	<b>ENTREGABLES</b>	<b>ALCANCE SEGÚN PROPUESTA</b>	
<b>SABER HACER</b>				
Construcción de indicadores	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
<b>SABER SER</b>				
Marco de política de transparencia y gobernanza pública	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
<b>EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</b> 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				
<b>SABERES</b>				
Apropiación y uso de la tecnología,	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
<b>SABER HACER</b>				
Automatización de procesos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
<b>SABER SER</b>				
Comunicación y lenguaje	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
<b>EJE 4- PROVIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:</b> Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio				
Conocimiento critico de los medios	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Identificación y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	Recursos Humanos	Listado de asistencia,	Todos funcionarios	los

		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO</b>		<b>Código: GH-F-03</b>	
				<b>Versión: 01</b>	
<b>EVENTO</b>	<b>RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN</b>	<b>ENTREGABLES</b>		<b>ALCANCE SEGÚN PROPUESTA</b>	
		publicitaria, memorias			
Código de integridad	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Comunicación asertiva	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Entender cómo diversos individuos y comunidades aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Crear comunidades prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
<b>Capacitaciones sugeridas por las áreas como temas de capacitación complementarios</b>					
Administración de excedentes de liquidez en el sector público y gestión de financiación en el sector público	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Actualización tributaria	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Pensamiento Exponencial Metodologías Ágiles	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Metodologías activas y procesos de evaluación en el marco del socio constructivismo	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Análisis de datos y metodología para realizar auditorías internas basadas en riesgos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Técnicas de auditoría áreas de TI para administradores, analítica de datos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los
Uso de herramientas digitales; Inteligencia Artificial	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	pieza	Todos funcionarios	los



 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO</b>		Código: GH-F-03
Versión: 01				
EVENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	ENTREGABLES	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
Tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación – MIPG	Recursos Humanos	Listado de asilencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Herramientas Telemáticas	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Normatividad vigente Nomina y prestaciones sociales entidades públicas y MIPG	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Presupuesto y Actualización de Contabilidad	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Cómo realizar alianzas con otras instituciones desde lo público con instituciones públicas y privadas	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Transferencia de Conocimiento, oportunidades y estrategias de creación de empresas	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Metodologías ágiles como promotor del bienestar y la productividad - apropiación y manejo de herramientas tecnológicas como facilitador de las laborales propias del área	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Publicación en revistas indexadas escribir para publicar	Recursos Humanos	Listado de asilencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Contratación Pública Secop II	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Organización de documentos de archivo	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Producción, gestión y trámite de los documentos	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los
Capacitación para la consolidación de la cultura institucional	Recursos Humanos	Listado de asistencia, pieza publicitaria, memorias	Todos funcionarios	los

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA	<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO</b>		Código: GH-F-03
			Versión: 01
<b>EVENTO</b>	<b>RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN</b>	<b>ENTREGABLES</b>	<b>ALCANCE SEGÚN PROPUESTA</b>
Excel	Recursos Humanos	Listado de asistencia, publicitaria, memorias	Todos los funcionarios

### 13 RECURSOS

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de \$41.000.000

Los demás temas inmersos en el Plan Institucional de Capacitación serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó y Elaboró	Patricia Elena Soto Marín	01/2022
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo	01/2022
Aprobó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo	
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	