

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección de Recursos Humanos

Enero 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrectora Administrativa y Financiera

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

Equipo Gestión Humana:

Directora de Recursos Humanos

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

Profesional Especializado G.H.

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

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

Enero de 2024

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1 Objetivo General	5
1.2 Objetivos Específico	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DEFINICIONES	8
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
6. JUSTIFICACIÓN	11
6.1 Profesionalización Y Desarrollo De los Servidores Públicos	11
7. METODOLGÍA.....	12
7.1 Evaluación	13
7.2 Encuesta	13
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8.1 Eje temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación	14
8.2 Eje temático II: Creación de Valor Público	15
8.3 Eje temático III: Transformación Digital	15
8.4 Eje temático IV: Probidad y ética de lo público	15
8.5 Formación de Directivos Públicos	15
7.5.1 Gestión del talento humano	16
7.5.2 El desempeño de los equipos de trabajo	16
7.5.3 Comunicación estratégica	16
7.5.4 Gestión del cambio	16
7.5.5 Innovación pública	16
9. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	16
9.1 Encuesta	17
9.2 Diagnóstico Y Análisis de Resultados - Requerimientos De Capacitación PIC 2023	17
9.3 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación	17
9.4 Periodicidad	25
9.5 Inducción – Reinducción	25
9.6 CAPACITACIONES INDIVIDUALES	26
9.7 Redes De Apoyo	26
10. ESTRUCTURA DEL PLAN	27
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	32
11.1 Indicadores para la Evaluación y Seguimiento	32
12. RECURSOS.....	33

INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Digital (IU. Digital) es una entidad de Educación Superior de carácter público, adscrita al ámbito departamental. Goza de personería jurídica, autonomía en asuntos académicos, administrativos y financieros, y cuenta con un patrimonio propio. Su funcionamiento se encuentra regido por las leyes que supervisan el sistema educativo y el servicio público de educación superior. Su establecimiento se formalizó a través de la Ordenanza 74, emitida el 27 de diciembre de 2017.

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) para el año 2024 es un documento que establece las prioridades de capacitación para los funcionarios de la IU. Digital de Antioquia. Su objetivo principal es mejorar la eficiencia y fortalecer la gestión pública a través de un enfoque que consolide la información de manera efectiva, promoviendo así el desarrollo de una cultura organizacional sólida. Además, busca contribuir a los procesos de reforma y modernización de las estructuras gubernamentales en Colombia, mediante la mejora continua de la gestión pública.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 (PIC 2024) reconoce que el recurso más valioso es el personal que participa activamente en diversas actividades laborales. Siendo una Institución comprometida con brindar servicios de calidad, comprendemos que la formación de los funcionarios públicos desempeña un papel crucial en la optimización de los servicios que ofrecemos. De esta manera, al cumplir rigurosamente con los controles y exigencias normativas aplicables a las entidades públicas, buscamos aumentar la confianza de nuestros grupos de valor.

Es así, como la IU. Digital construye su Plan Institucional de Capacitación —PIC—, a partir de los lineamientos de la Política de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano, en materia de capacitación y formación de los funcionarios públicos como pilares del aprendizaje y dinamizadores de procesos en el Estado y enmarcada en los lineamientos generales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – PNFC-, porque este no solamente define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, sino que también expone los ejes temáticos que posibilitan las orientaciones para fortalecer las capacidades de los servidores públicos y directivas de las entidades.

La IU. Digital se encuentra comprometida con cumplir los nuevos lineamientos establecidos por Función Pública. En miras a los próximos diez años, se enfocará en capacitar a sus miembros con el objetivo de promover la mejora continua del rendimiento tanto a nivel institucional como individual. Así mismo, se buscará consolidar una cultura organizacional orientada hacia la productividad, la gestión del conocimiento y la innovación, logrando esto mediante el desarrollo de competencias laborales en sus 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). ARTÍCULO 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: *"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

El diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en dos pilares fundamentales. En primer lugar, se toman en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación final del PIC 2023. En segundo lugar, se realiza

una encuesta llamada "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN", que permite identificar las necesidades específicas de cada área. Este proceso de identificación de necesidades también considera los cuatro ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNCyF), los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público, Transformación Digital, y Probidad y Ética en lo Público. Estos ejes temáticos servirán como guía para asegurar que la capacitación aborde aspectos clave y relevantes para el crecimiento y desarrollo de la institución.

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

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias y aptitudes de todo el personal de la Institución Universitaria Digital de Antioquia con el fin de incrementar la efectividad en sus labores. Esto se orienta hacia la profesionalización del equipo, el impulso del desarrollo de la institución y la promoción de una mentalidad de servicio público en todas las tareas.

1.2 Objetivos Específico

- Proporcionar capacitación a los funcionarios en áreas de conocimiento específicas que les permitan mejorar su rendimiento en el cargo que desempeñan. Así, nos aseguramos de brindar un enfoque de formación efectivo y relevante para cada uno de los servidores públicos.
- Promover el desarrollo de competencias laborales en los funcionarios a través de acciones de formación, capacitación e inducción/reinducción. Estas acciones están diseñadas para fortalecer tanto las habilidades funcionales como las habilidades comunes y comportamentales del personal. Al mejorar estas competencias, buscamos aumentar significativamente la efectividad en las prácticas laborales de cada individuo dentro de la institución.
- Proporcionar a los funcionarios los conocimientos y herramientas indispensables para gestionar y controlar los riesgos, así como para facilitar su adaptación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Institución.
- Planear, elaborar, ejecutar y evaluar procesos de gestión del conocimiento, tendientes a la constitución de una institución inteligente, que valora el conocimiento que en ella se genera.

2. ALCANCE

El alcance del Plan Institucional de Capacitación abarca todo el proceso, desde el diagnóstico de necesidades de capacitación, pasando por la elaboración y ejecución del plan, hasta llegar a la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas. En este ciclo completo, nos aseguramos de identificar las áreas clave que requieren capacitación, diseñar e implementar estrategias efectivas, y finalmente, evaluar cómo estas acciones han impactado en el desarrollo y mejora del personal y la institución en su conjunto.

3. MARCO NORMATIVO

“Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar el talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige el sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones

laborales, esto es, la capacitación como derecho” (PNFC, 2020)

El marco normativo establece las bases legales que no solo justifican la importancia de los procesos de formación, sino también obligan a las instituciones estatales a llevar a cabo dichos procesos. A continuación, en la Tabla 1 denominada "Marco Normativo", se proporciona un desglose detallado de las regulaciones relacionadas con este tema:

Tabla 1: Marco Normativo. Fuente: Construcción propia Gestión Humana

TIPO DE NORMA	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos: 67 y 53	Estipula que la educación es un derecho propio de las personas (artículo 67), establece en su artículo 53, la capacitación como un derecho laboral en Colombia.
Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo: 54	Expone que es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación”
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
Decreto Ley 1567 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Ley 909 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1064 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
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”.
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Resolución 104 de 2020	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”. Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020.
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

TIPO DE NORMA	Descripción - Epígrafe
Decreto Ley 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece el marco para la creación del Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos. Este sistema se compone de los siguientes elementos: Disposiciones Legales, Plan Nacional de Formación y Capacitación, Planes Institucionales, Recursos y Organismos. Cada uno de estos componentes desempeña un papel fundamental en el fomento de la capacitación y el desarrollo profesional del personal del sector público.

Estos componentes (Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación), están enmarcados en: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y, el desarrollo del servidor público, en la **Figura 1** los componentes del Sistema Nacional de Capacitación.

Figura 1. Elaboración Gestión Humana - adaptada del PNFC 2020-230



Así también, en la Ley 734 de 2022, en los artículos 33 y 34, numeral 3 y 4 (respectivamente), se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Para asegurarse de ello, en la ley 1960 de 2019, en su artículo 3, se amplía el alcance de los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998. De este modo todos los servidores públicos tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

El 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.

4. DEFINICIONES

En este documento, la IU. Digital presenta los conceptos clave que brindan una comprensión integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024. Estos conceptos están alineados con las normas vigentes y la actualización de los lineamientos metodológicos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A través de esta información, se busca establecer un contexto sólido y acorde con las directrices gubernamentales para la implementación efectiva del plan de capacitación.

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)

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, 2020-2030).

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, 2020-2030).

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, deben 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, 2020.2030).

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 de comunicación masiva, 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)

PNFyC: Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 - 2030

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 de manera coordinada y con unidad de criterios. (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con 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 consultar 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 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.

6. JUSTIFICACIÓN

6.1 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos

En concordancia con el desarrollo del Decreto 1499 de 2017 que establece un nuevo modelo de aprendizaje organizacional, orientado a la mejora de la gestión pública a través de la potencialización y el desarrollo de capacidades de los servidores de las entidades públicas y, del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC), que propende por la promoción de una cultura organizacional del aprendizaje de los servidores públicos como activo de mayor valor, se hace necesario que las entidades ofrezcan programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la Institución.

En este sentido, es menester que la Dirección de Recurso Humanos contar con diversos programas de aprendizaje en el marco de lo que establece el PNFC 2020-2030 que, posibiliten dar respuesta a las necesidades de los servidores públicos como pilar de la IU. Digital y, que a su vez, favorezcan las demandas organizacionales, detectadas a partir de diagnósticos de necesidades realizado a todas las áreas, en pro del cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de la institución, acorde con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este orden de ideas, este plan de capacitaciones se articula con la visión del Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2020-2030): ser una entidad capaz de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, 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 que apunten a estas premisas.

Los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en el contexto organizacional de la IU. Digital; para ello la institución requiere —según el PNFC y el Plan Estratégico Institucional— en aras de su función misional:

- 1) Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- 2) Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones y, profesionalizarlo.
- 3) Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- 4) Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 5) Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Todo lo anterior, responde al hilo conductor que justifica los procesos de aprendizaje organizacional y

cómo estos están involucrados en el Sistema Nacional de Capacitación, a partir de la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público, ya que es la manera en que la IU DIGITAL soporta la organización de la oferta institucional de capacitación (ver Figura 2).

Figura 2: Organización Oferta Institucional - Fuente: Elaboración propia – Gestión Humana IU Digital - adaptada del PNFC 2020-230



7. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la creación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 se fundamenta en una serie de elementos cruciales, entre los cuales destacan los siguientes:

Fundamentación Normativa y Conceptual: Se apoya en los principios y normativas de la función pública, proporcionando un sólido marco legal y directrices esenciales que orientan la planificación de programas de capacitación.

Contexto Institucional y Trayectoria Histórica: Considera la historia y las experiencias pasadas de la IU Digital, permitiendo una comprensión más profunda del entorno y las prácticas de formación previas.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: Se basa en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades de capacitación de la IU Digital, elaborado a partir de la información proporcionada por todas las áreas de la institución a la Dirección de Recursos Humanos. Este diagnóstico prioriza las áreas de mejora y alinea las competencias específicas con los objetivos institucionales.

Consolidación de Datos: Se lleva a cabo una consolidación de toda la información recopilada, lo que posibilita un análisis holístico y coherente de las necesidades identificadas, así como de los recursos disponibles para abordarlas.

Cronograma 2024: Se elabora un cronograma detallado para el año 2024, que establece los plazos y

secuencias de las acciones de capacitación planificadas, proporcionando una visión clara de la hoja de ruta.

Mediante esta metodología integral, se persigue la meta de garantizar una planificación efectiva centrada en el desarrollo del personal y en la mejora continua de la institución.

Para determinar los aspectos más importantes a considerar en las capacitaciones durante el año 2024, se siguieron los siguientes pasos:

7.1 Evaluación

Se llevó a cabo la evaluación del Plan Institucional de Capacitación anterior, lo que proporcionó información sobre el nivel de satisfacción y calificación de las capacitaciones realizadas durante ese período. Estos datos fueron fundamentales para implementar acciones de mejora en el Plan Institucional de Capacitaciones para el año en curso. Los resultados obtenidos se encuentran en el informe de ejecución del PIC 2023.

7.2 Encuesta

Se realizó una encuesta denominada "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN" que abarcó temas definidos por Función Pública en los cuatro ejes temáticos, así como otros temas complementarios. Esta encuesta fue enviada a todas las áreas, permitiendo identificar las competencias específicas y las necesidades para desarrollar las actividades propias de cada sector.

El proceso de recolección de necesidades de capacitación se llevó a cabo en las siguientes etapas:

- **Sensibilización**

La Dirección de Recursos Humanos comunicó a través del correo institucional el procedimiento para definir el diagnóstico de necesidades de capacitación e informó sobre la encuesta "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN PIC 2023", solicitando a cada servidor de la Institución su participación.

- **Remisión de necesidades**

Los servidores diligenciaron la encuesta, identificando las necesidades prioritarias para el desarrollo de sus funciones y las enviaron a la Dirección de Recursos Humanos.

- **Tabulación y consolidación de resultados**

La Dirección de Recursos Humanos recibió, tabuló, categorizó y consolidó toda la información obtenida a partir de la encuesta, clasificándola de acuerdo con los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Estos resultados proporcionaron valiosos insumos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia ha elaborado un Plan Institucional de Capacitación para el año 2024. Este plan se alinea con los cuatro ejes temáticos definidos por Función Pública y tiene como objetivo promover una mejora constante en el desempeño de las tareas asignadas y fomentar el crecimiento tanto personal como profesional de los colaboradores.

El plan incluye una variedad de programas, herramientas de gestión, desarrollo de habilidades técnicas y competencias interpersonales.

En cumplimiento de las normativas actuales, la IU. Digital ha adaptado el Plan de Capacitación Institucional para que coincida con los ejes temáticos establecidos por Función Pública.

Figura 3. Ejes Temáticos PIC 2024. Fuente: Elaboración Propia – Dirección de Recursos Humanos- adaptada del PNFC 2020-2030



8.1 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.

8.2 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.

8.3 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.

8.4 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.

8.5 Formación de Directivos Públicos

La IU. Digital, diseña el programa de formación y actualización de liderazgo para las personas con responsabilidades directivas, con el fin de reforzar la experiencia que poseen, ajustándola a los cambios de la dinámica social, económica, cultural y tecnológica.

En la construcción del programa de formación de Directivos Públicos, se tienen en cuenta los acuerdos de

gestión para determinar los aspectos en los que se puede potenciar el servidor público del nivel directivo.

El programa de formación de liderazgo de la institución se ajusta a los lineamientos definidos por Función Pública y contempla los temas definidos así:

7.5.1 Gestión del talento humano

- Valores, principios y reglas informales
- Comportamientos del ser humano
- Empoderamiento personal y del equipo de trabajo

7.5.2 El desempeño de los equipos de trabajo.

- Inteligencia emocional
- Análisis sistémico de los equipos de trabajo
- Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo

7.5.3 Comunicación estratégica

- Semiótica del discurso
- Identificación de públicos
- Comunicación asertiva

7.5.4 Gestión del cambio

- Resiliencia
- Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios
- Liderazgo transformacional

7.5.5 Innovación pública.

- Models de Innovation: Learn start up, design thinking
- Innovación aplicada a procesos y productos
- Gestión del conocimiento
- Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo.

9. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La elaboración del PIC 2024 se llevó a cabo siguiendo un proceso estructurado en varias fases. Primero, se aplicó una encuesta diagnóstica para recopilar información clave. Luego, se analizaron detenidamente los resultados de dicha encuesta, lo que permitió identificar las temáticas relevantes asociadas a cada eje temático.

En la tercera fase, se procedió a definir los elementos esenciales que conformarían el plan, como la Inducción, la Reinducción y el cronograma de capacitación específico para el año 2024. Finalmente, se elaboró el cronograma general del PIC 2024.

Mediante este proceso, se logró diseñar un plan de capacitación completo y ajustado a las necesidades del personal, con el objetivo de mejorar el rendimiento y fomentar el desarrollo profesional de los servidores públicos en la IU. Digital.

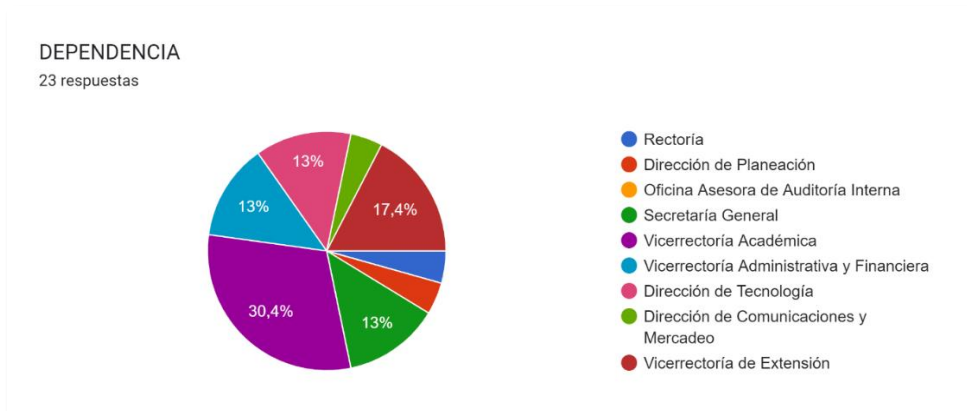
9.1 Encuesta

Se elaboró una encuesta llamada "Diagnóstico Necesidades y Requerimientos de Capacitación PIC 2024", tomando en consideración los elementos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFyC). Esta encuesta consta de veinte (20) preguntas dirigidas a todo el personal vinculado con la Institución. Su aplicación tuvo lugar durante un período de 15 días. Para obtener información detallada, puedes acceder a la encuesta en el siguiente enlace: [Colocar el enlace aquí].

9.2 Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2023

El objetivo de esta encuesta es obtener una comprensión exhaustiva de cómo se percibe y cuáles son las necesidades de aprendizaje en diversos niveles: a nivel organizacional, en las distintas áreas y de manera individual. Asimismo, busca identificar las necesidades específicas de capacitación que son fundamentales para un desempeño efectivo en los cargos, así como para las prioridades institucionales. En este sentido, a través de encuestas dirigidas a todos los empleados, se han recopilado datos sobre estas necesidades, abarcando una muestra que representa el 41% de la población total de la institución. En la gráfica 1, se presentan tanto los resultados de la encuesta como los porcentajes de participación por cada una de las áreas de la institución.

Gráfica 1. Encuesta Institucional (Diagnóstico Necesidades y Requerimiento de Capacitación. Fuente: Gestión Humana

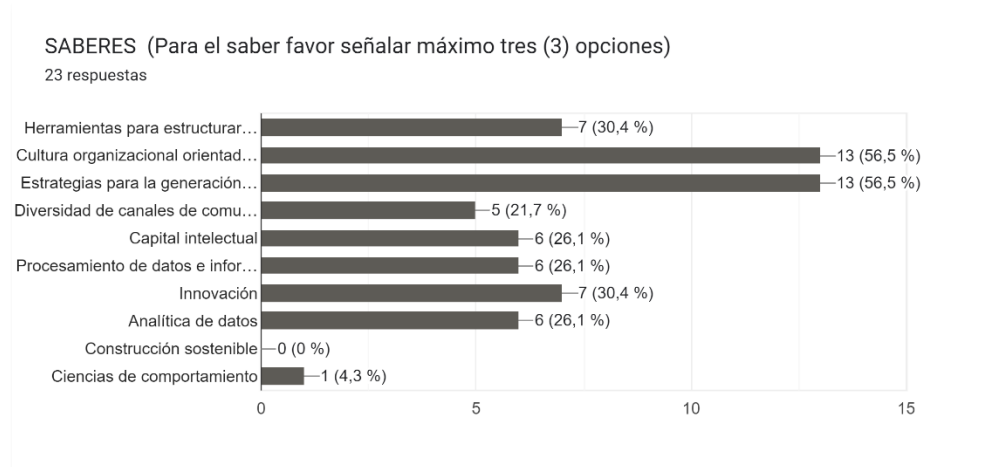


9.3 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

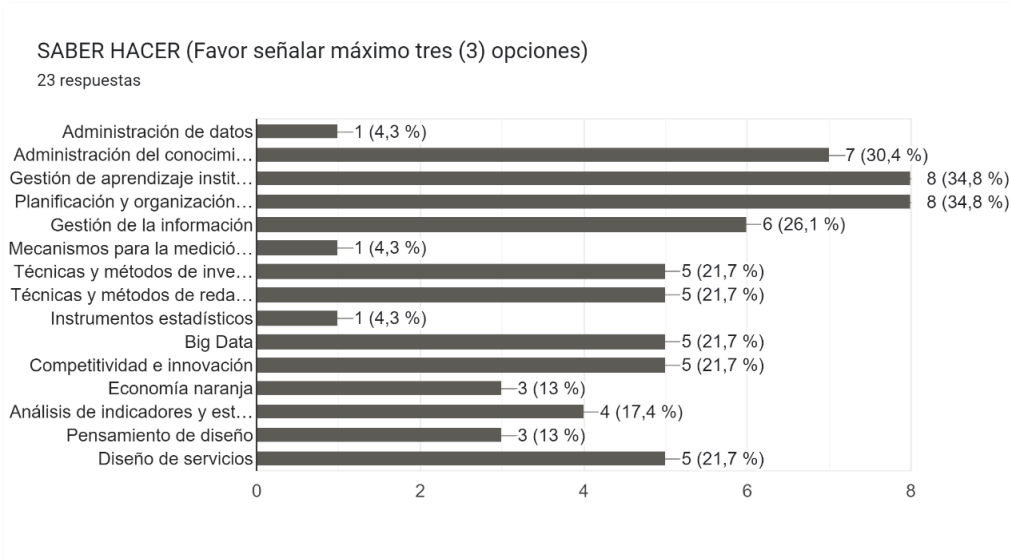
En las gráficas que se relacionan a continuación, se presenta los resultados de la encuesta titulada "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", que contiene las temáticas que recibieron el mayor número de solicitudes en cada uno de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNC-FP) 2020-2030, dentro de sus componentes: conocimiento, habilidades y competencias. Además, también se incluyen temas complementarios recomendados por las diferentes dependencias de la Institución.

EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

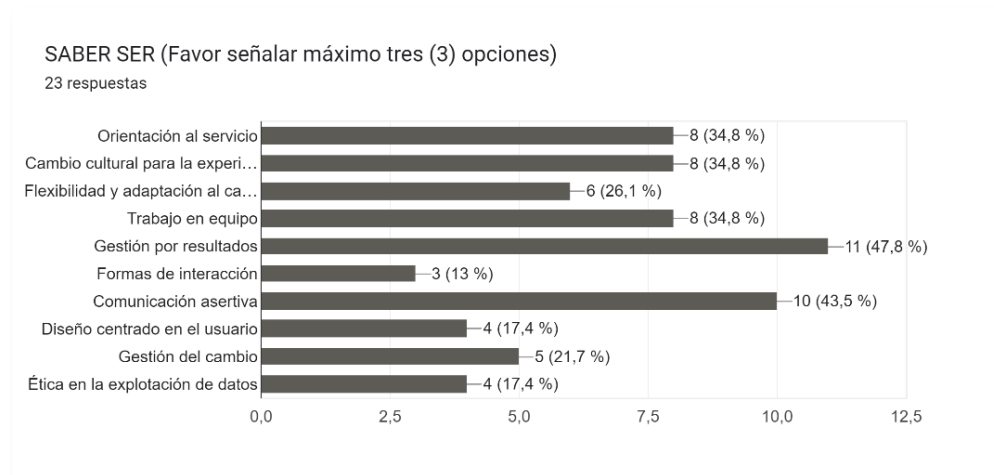
Gráficas 2, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



Gráficas 3, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

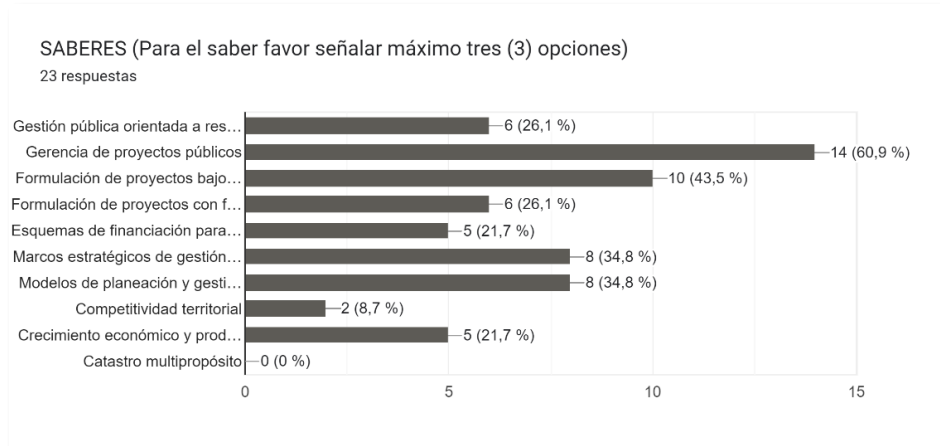


Gráficas 4, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

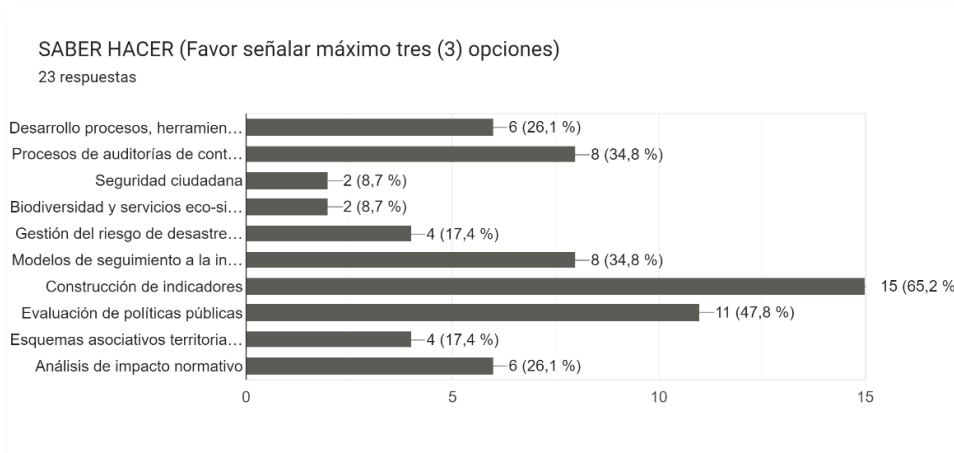


EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO: Esta temática busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

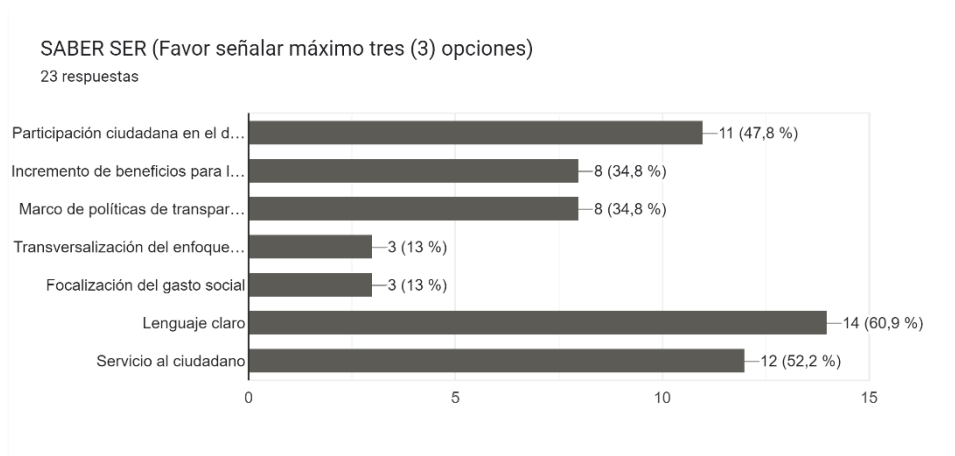
Gráficas 5, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



Gráficas 6, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

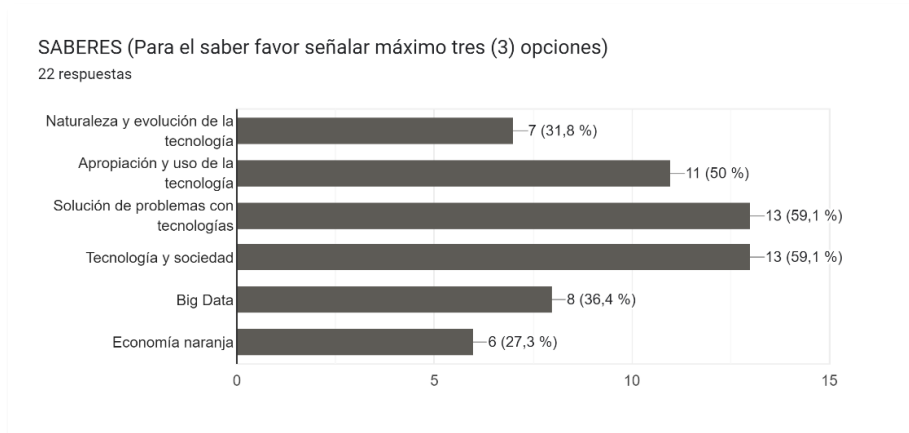


Gráficas 7, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

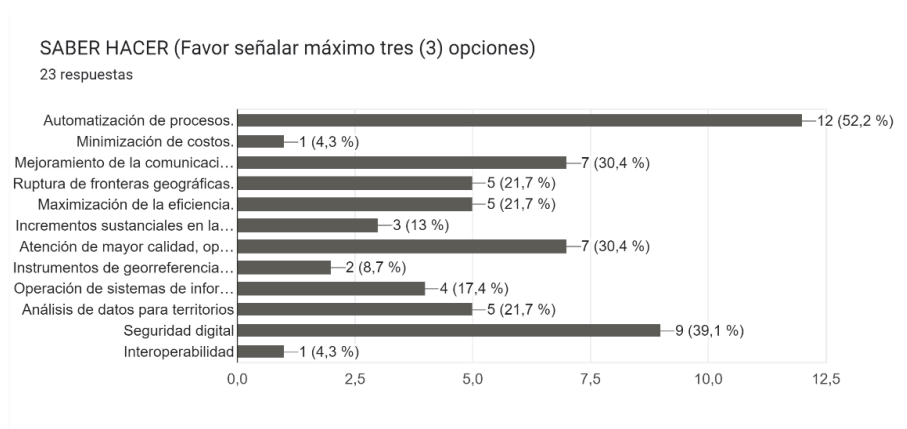


EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

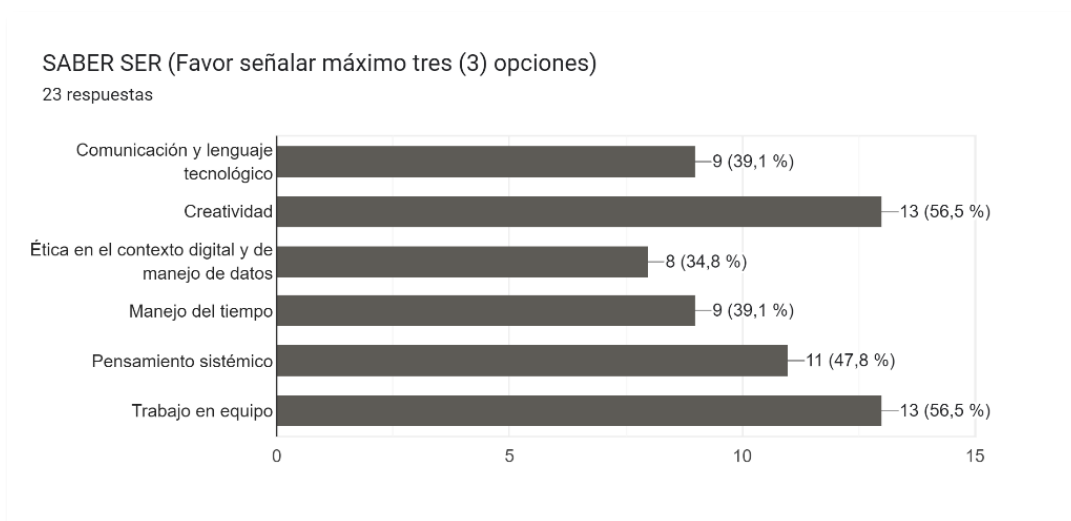
Gráficas 8, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



Gráficas 9, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

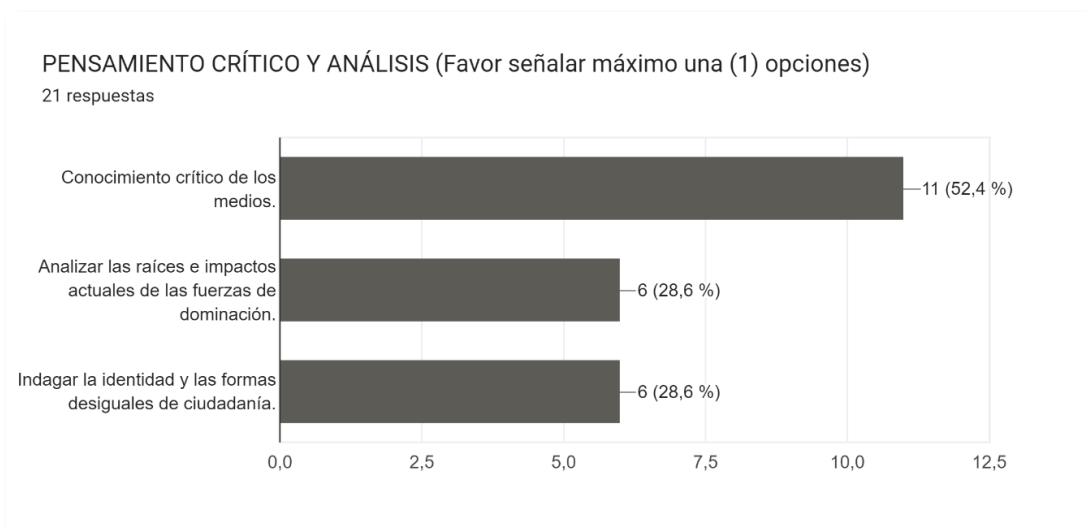


Gráficas 10, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

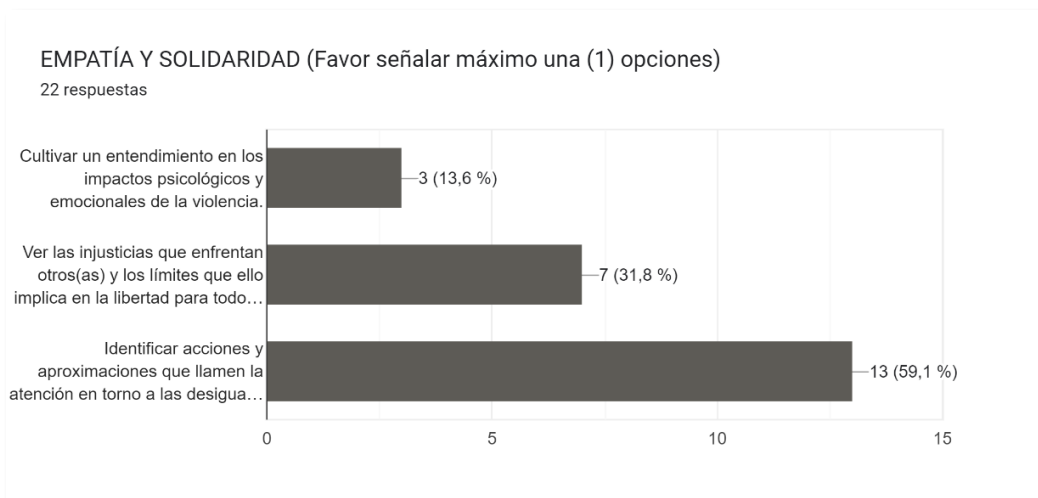


EJE 4- PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

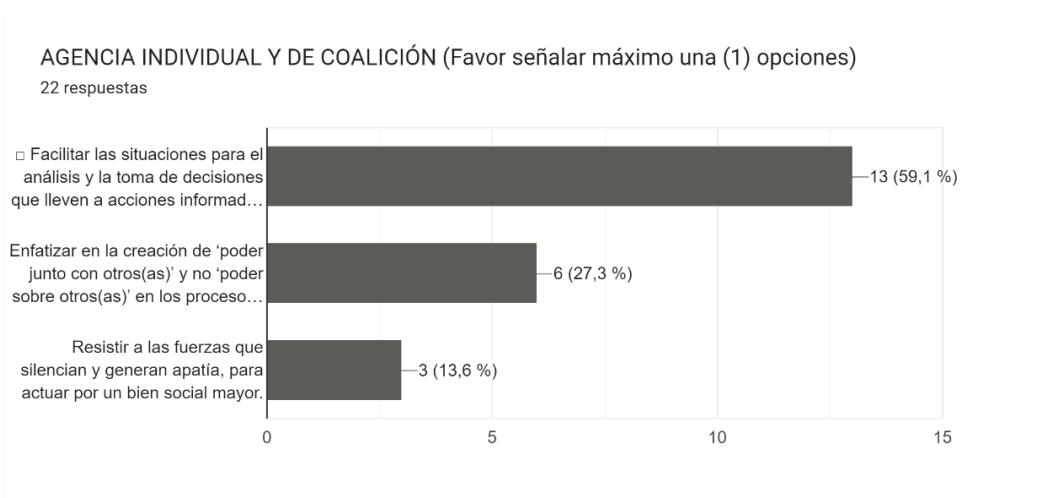
Gráficas 11, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



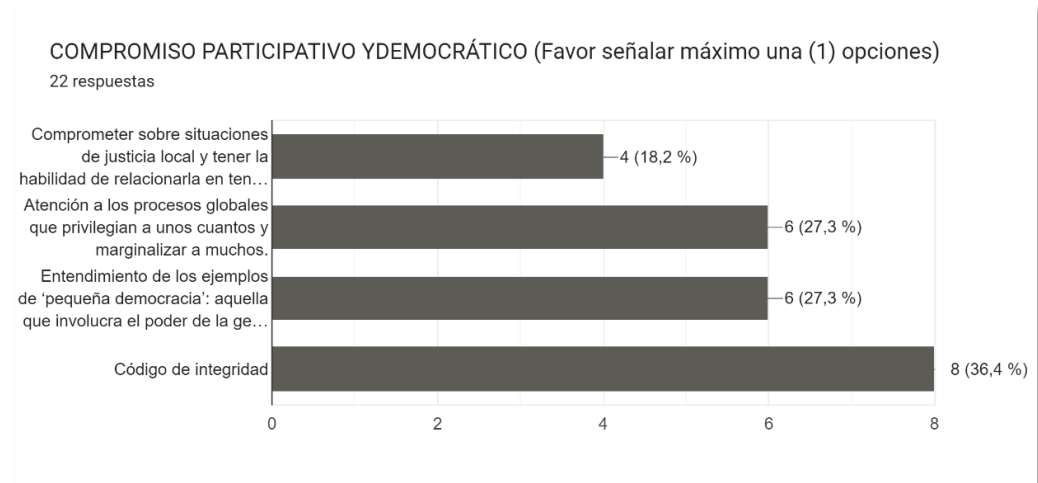
Gráficas 12, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



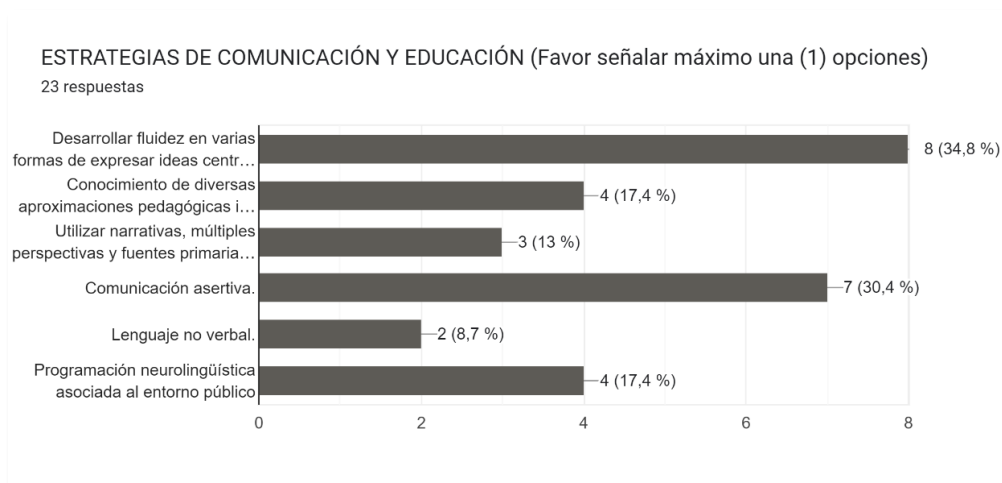
Gráficas 13, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



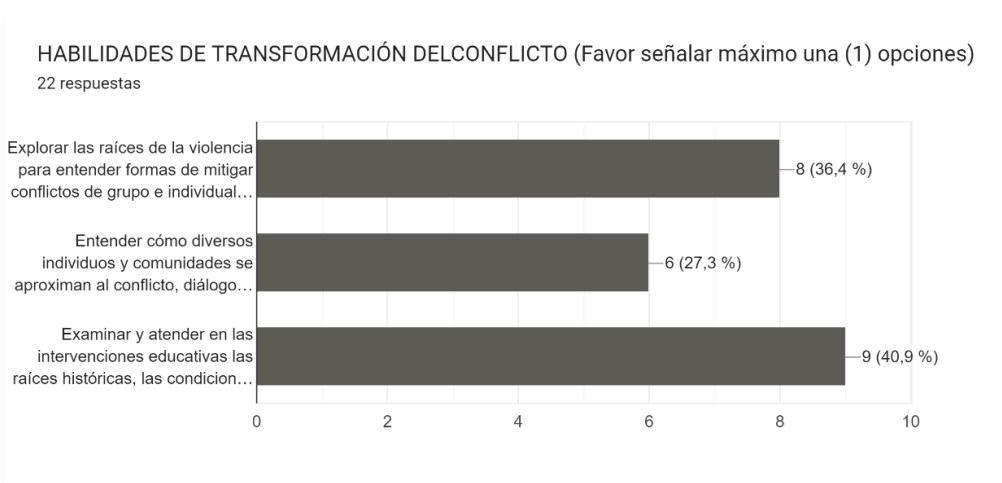
Gráficas 14, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



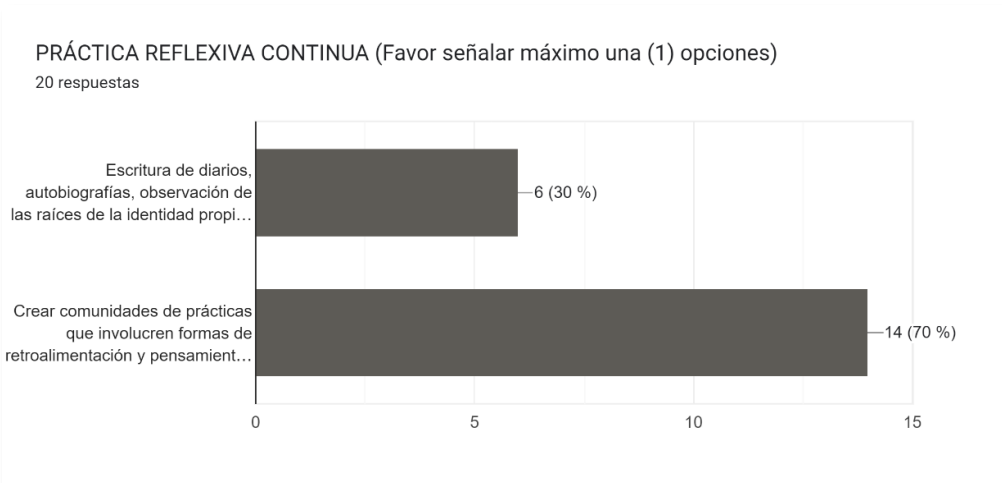
Gráficas 15, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



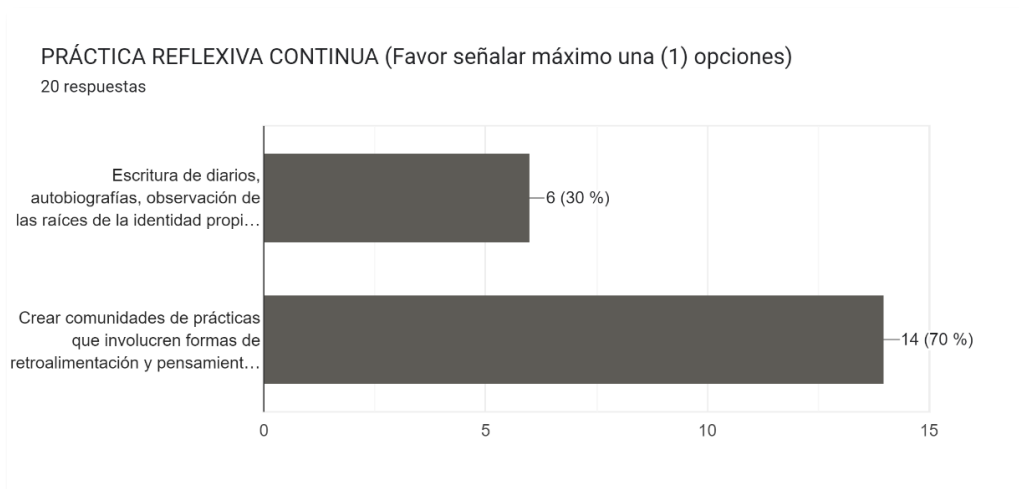
Gráficas 16, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



Gráficas 17, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



Gráficas 18, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS

- Presupuesto y contabilidad pública.
- Ética en la Investigación.
- Políticas de propiedad intelectual.
- Seguridad informática, Formación en herramientas ofimáticas nivel avanzado.
- Logística aplicada al sector público; habilidades para la vida.
- Convivencia en equipo, manejo del tiempo, fomentar la pertenencia por la institución.
- Planeación y manejo del tiempo.
- Solución de conflictos.
- Contratación a través de Ley de Ciencia y Tecnología.
- educación no formal y el territorio.
- Servicio de atención al ciudadano y lenguaje claro.
- Contratación estatal avanzada.
- Pautas para la construcción de estudios previos desde el enfoque técnico y jurídico.
- Pautas para la supervisión de contratos.
- Taller de escritura y expresión enfocadas en lenguaje claro.
- Aprovechamiento de los canales de comunicación.
- Actualización tributaria.
- Trabajo en equipo y resolución de conflictos.
- Flexibilidad y Cultura Corporativa.
- Capacitación y certificación en estándares ITIL.
- Capacitación y certificación en SCRUM.

Para definir y estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 en la IU. Digital, se selecciona un total de doce (12) capacitaciones específicas que servirán como punto de referencia para la gestión de la formación durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que, debido a las dinámicas institucionales, este número puede aumentar o disminuir según las circunstancias. Sin embargo, cualquier modificación que se realice no afectará los ejes temáticos y temas complementarios establecidos.

En caso de que algunas temáticas no sean incluidas en el PIC 2024, estas serán consideradas para futuras planificaciones, lo que asegura que ninguna oportunidad de desarrollo se pierda y que la Institución pueda

seguir adaptando sus capacitaciones de acuerdo con sus necesidades y requerimientos. Además, se permitirá un margen de tolerancia en la ejecución del plan, de aproximadamente +/- 10% de lo que se había planeado inicialmente.

9.4 Periodicidad

Basándonos en los resultados de la encuesta, el personal ha sugerido que las capacitaciones se realicen mensualmente. Puedes consultar los detalles y la información visual de la encuesta en la gráfica 19

Gráfica 19. Encuesta Institucional (Diagnóstico Necesidades y Requerimiento de Capacitación. Fuente: Gestión Humana



9.5 Inducción – Reinducción

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”*

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como: *“un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”,* y en el subsiguiente literal al Programa de Reinducción como uno: *“dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, (...) se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.*

Como complemento al Programa de Inducción se cuenta con el formato inducción en el puesto de trabajo, el cual, según la definición dada por la Circular Externa No. 100-10 del 2014 emitida por el DAFP *“busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo”.*

El Plan Institucional de Capacitación contempla los programas de inducción y reintucción y para los cuales la Institución Universitaria Digital de Antioquia cuenta con un módulo virtual dispuesto en la plataforma CANVAS (campus de la IU Digital), en la **Figura 4**, lanzamiento del módulo virtual que se aplica actualmente a todo el personal nuevo que ingresa a la institución.

Figura 4. Módulo virtual de Inducción y Reinducción dispuesto en la plataforma CANVAS

Fuente: Elaboración propia Gestión Humana

Curso de Inducción/Reinducción

Apreciado colaborador:

A partir de este momento y hasta el 19 de junio cuentas con acceso al **Curso de Inducción** de la IU Digital de Antioquia.

Al correo Institucional te llegará un mensaje con las credenciales y link de acceso al Campus de la IU Digital.

Te invitamos a desarrollarlo de manera consciente, sin prisa, para que conozcas mucho más sobre los procesos administrativos, las vicerrectorías y las direcciones que hacen parte de nuestra Institución.

¡Ánimate, nuestro Rector entregará los certificados a quienes aprueben el curso!

Ten en cuenta que este curso es obligatorio, así que ponte las pilas y no lo dejes para última hora. Recuerda que **estará disponible hasta el 19 de junio**.

Si tienes algún inconveniente, comunícalo al correo: soportecampus@iudigital.edu.co

www.iudigital.edu.co

IUDigital INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

9.6 Capacitaciones Individuales

Los requerimientos de capacitación que sean solicitadas oportunamente y con las condiciones establecidas para ello y debidamente aprobadas por la Rectoría y Vicerrectoría Administrativa y Financiera, también harán parte integral del Plan Institucional de Capacitación, y serán objeto de evaluación conforme a los parámetros establecidos para el mismo con la intención de darles cumplimiento a los temas de actualización que requiera la entidad.

9.7 Redes de Apoyo

- La Red Institucional de Capacitación ofrecida por otras instituciones públicas en el marco de sus programas.
- Contratación Directa con Expertos Externos.
- Contratación con organizaciones de formación y capacitación especializada.
- 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.
- Administradora de Riesgos Laborales-ARL.
- Caja de Compensación.
- EPS, entre otras.

Para maximizar el impacto de nuestra participación en eventos de capacitación, realizaremos las siguientes actividades:

- Ampliar nuestra presencia en eventos relevantes para la Institución.
- Obtener más ventajas para la institución, como descuentos, patrocinios u oportunidades de colaboración.
- Elevar la calidad de nuestros programas, mediante el aprendizaje de nuevas técnicas y conocimientos.
- Hacer un uso más eficiente de los recursos destinados al Plan Institucional de Capacitación.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN

La IU. Digital ha diseñado el Plan de Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024. Este plan se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades de la institución, sus dinámicas específicas y el Plan Nacional de Formación y Capacitación en Educación 2020-2030.

El PIC se centra en tres elementos esenciales:


Formación de directivos: El plan incluye un enfoque en la formación de directivos, con el propósito de fortalecer sus capacidades.


Temas complementarios: El plan también incluye temas complementarios identificados a través de una encuesta, incorporando así las perspectivas y necesidades de la comunidad académica.

Capacitación docente: El plan incluye un plan integral de capacitación para el cuerpo docente, con el fin de mejorar su calificación y desempeño en la enseñanza.

En la **Tabla 2**, la **Tabla 3** y la **Tabla 4** se plasma el Cronograma base de ejecución del plan para la vigencia 2024, en cada una de ellas describe: el eje temático, la competencia o dimensión desarrollar, estas relacionadas con el saber, saber ser y saber hacer, entre otras, las temáticas y actividades de formación y el alcance que indica el personal o a quien será dirigida la capacitación respectiva, con lo anterior en la **Tabla 2** la descripción relacionada con los cuatro ejes temáticos dirigidos a todo el personal, en la **Tabla 3** los temas específicos de formación para directivos, y en la **Tabla 4** las definiciones del Plan de Cualificación Docente.

Tabla 2: Cronograma PIC 2024 Capacitación por Eje Temático – Fuente: Gestión Humana 2024


 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.	SABERES	Cultura organizacional orientada al conocimiento	Todo el personal	
		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.	Todo el personal	
	SABER HACER	Gestión de aprendizaje Institucional	Todo el personal	
		Planificación y organización del conocimiento	Todo el personal	
	SABER SER	Gestión por resultados	Todo el personal	
		Comunicación asertiva	Todo el personal	
EJE 2. CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO: 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	SABERES	Gerencia de proyectos públicos	Todo el personal	
		Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Todo el personal	
	SABER HACER	Construcción de Indicadores	Todo el personal	
		Evaluación de políticas públicas	Todo el personal	
	SABER SER	Lenguaje claro	Todo el personal	
		Servicio al ciudadano	Todo el personal	
EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano	SABERES	Solución de problemas con tecnologías	Todo el personal	
		Tecnología y sociedad	Todo el personal	
	SABER HACER	Automatización de procesos	Todo el personal	
		Seguridad digital	Todo el personal	
	SABER SER	Creatividad	Todo el personal	
		Trabajo en equipo	Todo el personal	
EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO 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.	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios	Todo el personal	
	EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	Todo el personal	
	AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	Todo el personal	
	COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Código de integridad	Todo el personal	
	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas	Todo el personal	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
		centrales a diferentes tipos de audiencias (p. ej. formal, no formal y comunidad educativa)		
	HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto	Todo el personal	
	PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo	Todo el personal	
TEMAS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS Capacitaciones sugeridas por las áreas como temas de capacitación complementarios	SABERES	Presupuesto y contabilidad pública	Financiera-Contador	
	SABER HACER	Ética en la Investigación	Jacqueline directora Investigación	
	SABERES	Políticas de propiedad intelectual	Investigación	
	SABERES	Logística aplicada al sector público; habilidades para la vida.	Director de servicios Generales	
	SABER SIR	Convivencia en equipo, manejo del tiempo, fomentar la pertenencia por la institución	Eliana Mileidy López A. - Admisiones	
	SABER SER	Planeación y manejo del tiempo.	Ana Paola-Decana Ingeniería	
	SABER SER	Solución de conflictos		
	SABERES	Contratación a través de Ley de Ciencia y Tecnología	Vicerrector de Extensión Juan José Torres y Catalina Gutiérrez Ángel	
	SABERES	educación no formal y el territorio	Torres y Catalina Gutiérrez Ángel	
	SABERES	Servicio de atención al ciudadano y lenguaje claro	Director Jurídico-Camilo Hurtado Castaño	
	SABERES	Contratación estatal avanzada	Castaño	
	SABERES	Pautas para la construcción de estudios previos desde el enfoque técnico y jurídico.	Maya -Académica	
	SABERES	Pautas para la supervisión de contratos		
SABER SER	Taller de escritura y expresión enfocadas en lenguaje claro			

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
	SABER HACER	Aprovechamiento de los canales de comunicación	Directora de Comunicaciones y Mercadeo	
	SABER HACER	actualización tributaria	Nómina	
	SABER SER	trabajo en equipo y resolución de conflictos		
	SABERES	Seguridad informática, Formación en herramientas ofimáticas nivel avanzado	José Daniel - Dirección de Tecnología	
	SABER HACER	Flexibilidad y Cultura Corporativa	Juan Pablo Arroyave Castro – Dirección de tecnología	
	SABER HACER	Capacitación y certificación en estándares ITIL	Director tecnología	
	SABER HACER	Capacitación y certificación en SCRUM	Director tecnología	

Siguiendo los lineamientos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se define cronograma de capacitaciones para el nivel directivo así:

Tabla 3: Cronograma PIC para Directivos 2024 – Fuente: Gestión Humana 2024

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA- Formación Directivos Públicos				
Gestión del talento humano	SABER SER	Valores, principios y reglas informales	Directivos	
	SABER SER	Comportamientos del ser humano	Directivos	
	SABER HACER	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo	Directivos	
El desempeño de los equipos de trabajo	SABER HACER	Inteligencia emocional	Directivos	
	SABERES	Análisis sistémico de los equipos de trabajo	Directivos	
	SABER HACER	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	Directivos	
Comunicación estratégica	SABER SER	Semiótica del discurso	Directivos	
	SABERES	Identificación de públicos	Directivos	
	SABER SER	Comunicación asertiva	Directivos	
	SABER SER	Empatía y motivación	Directivos	
Gestión del cambio	SABER SER	Resiliencia	Directivos	
	SABER SER	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios	Directivos	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA- Formación Directivos Públicos				
	SABER SER	Liderazgo transformacional	Directivos	
Innovación pública	SABERES	Modelos de Innovación: learn start up, design thinking	Directivos	
	SABERES	Innovación aplicada a procesos y productos	Directivos	
	SABERES	Gestión del conocimiento	Directivos	
	SABERES	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	Directivos	

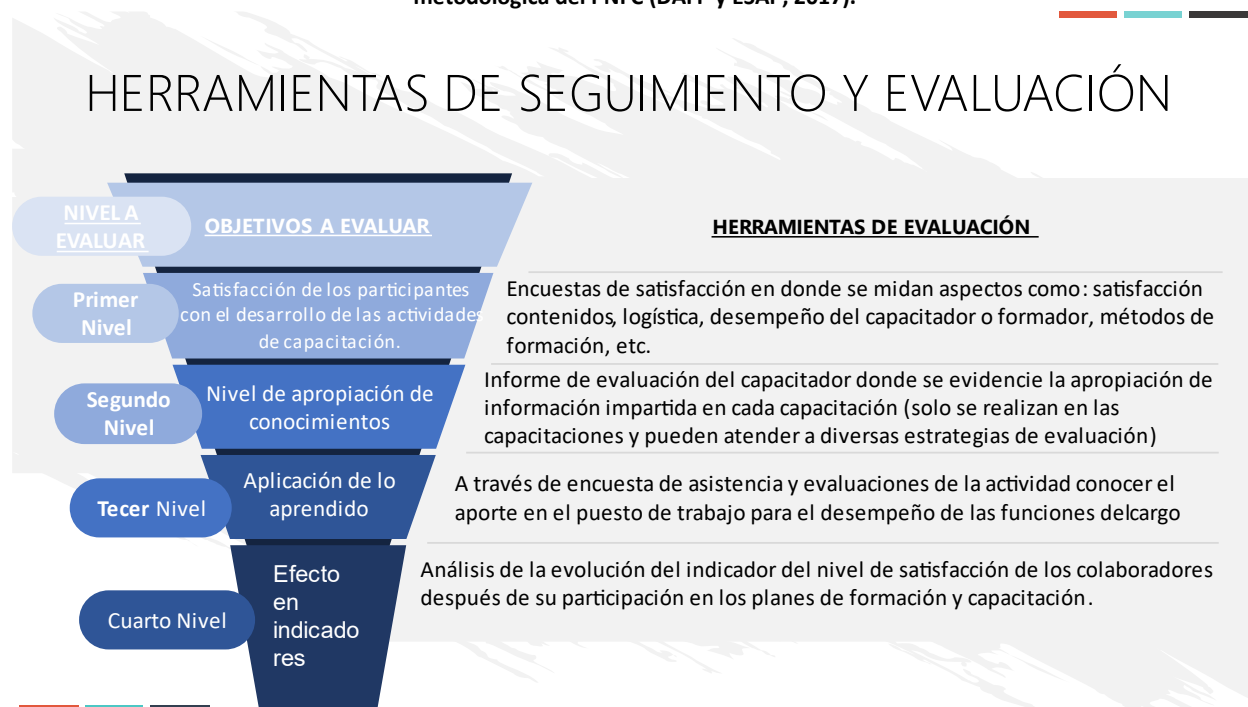
Tabla 4: Cronograma PIC Plan cualificación docente 2024 – Fuente: Vicerrectoría Académica 2024

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA - Plan cualificación docente				
Sistema Integral de Calidad. Investigación	SABER HACER	Formación en el Sistema Interno de Aseguramiento a la calidad y autoevaluación institucional.	Docentes	
	SABER HACER	Diseño y Desarrollo curricular	Docentes	
	SABER HACER	Capacitación en Currículo por Objetivos, Sistema de Evaluación y Resultados de Aprendizaje	Docentes	
	SABER HACER	Estrategias para la internacionalización del currículo	Docentes	
	SABER HACER	Tendencias y retos en educación superior Digital.	Docentes	
	SABER HACER	Formación en competencias de Investigación, innovación y/o creación artística y cultural	Docentes	
Formación Institucional en fortalecimiento de competencias para la docencia Universitaria	SABERES	Gestión del conocimiento en Educación Digital.	Docentes	
	SABERES	Diplomado Gestión Educativa Estratégica para Educación Digital	Docentes	
Curso permanente formación Institucional	SABERES	Formación SER DOCENTE IU Digital.	Docentes	
Formación disciplinar	SABERES	Formación disciplinar de las facultades institucionales.	Docentes	
	SABERES	Formación en segunda lengua	Docentes	
	SABERES	Movilidad académica	Docentes	

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se direcciona a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino al impacto que generan en la gestión y en las partes interesadas. En este sentido, el PIC de la IU. Digital, a partir de los lineamientos del PNFC 2020-2030, propone un conjunto de herramientas de seguimiento y evaluación (Figura 5) que se asocian con los indicadores de gestión, así el fin es traerlos al PIC como praxis que permitan el seguimiento del impacto generado por este plan en la gestión; sin embargo también se tendrán algunos indicadores propios del PIC que evalúan temas asociados directamente con la puesta en marcha y los productos esperados de la implementación idónea de este plan.

Figura 5. seguimiento y evaluación- adaptación propia de las herramientas de seguimiento y evaluación por niveles de la guía metodológica del PNFC (DAFP y ESAP, 2017).



11.1 Indicadores para la Evaluación y Seguimiento

Complementario a la encuesta se aplicarán indicadores de seguimiento que brindarán información para la mejora, a continuación, ejemplos de alguno de ellos:

Los resultados de la evaluación que llevan a la medición de ejecución y cumplimiento y se basan en el siguiente indicador:

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

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

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

Generar, mediante las acciones de formación, capacitación e inducción (reinducción), el desarrollo de competencias laborales en los servidores, con el 100% de los servidores que ingresen en 2024 a la IU. Digital.

12. RECURSOS

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC se cuenta con un presupuesto de cuarenta y cinco millones de pesos \$45.000.000, como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8: Recursos Plan Institucional de Capacitación – Fuente: Área Financiera IU Digital

Concepto	Fuente de los Recursos	Código y Descripción CCPET	Presupuesto Aprobado 2024
Programa de capacitación, formación	Funcionamiento	2.1.2.02.02.009 - Servicios para la comunidad, sociales y personales	\$ 60.000.000

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Patricia Elena Soto Marín		15/01/2024
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		15/01/2024
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		15/01/2024
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y		29/01/2024

Los arriba referenciados declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma