



**Institución
Universitaria
Digital de
Antioquia**

digitalidad próxima

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC-2026

www.iudigital.edu.co

ORD No 74 de 2017 • Vigilada MinEducación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA

Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión Humana

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrectora Administrativa y Financiera

CRISTINA GALLEGO CORREA

Director de Recursos Humanos

CARLOS EDUARDO ORTEGA ZAPATA

Profesional Especializada Gestión Humana

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

Profesional de Apoyo

MARTA LILIANA GIRALDO GONZÁLEZ

MELANY GONZALEZ LONDOÑO

Enero 2026

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1 OBJETIVO	6
1.1 Objetivo General	6
1.2 Objetivos Específicos	6
1 ALCANCE	6
2 MARCO NORMATIVO.	7
2 DEFINICIONES.....	9
2.1 Aprendizaje	9
2.2 Aprendizaje Organizacional	9
2.3 Capacitación	10
2.4 Capital Humano	10
2.5 Educación informal	10
2.6 Conocimientos Esenciales	10
2.7 Conocimientos Específicos	11
2.8 Conocimientos Especializados	11
2.9 Educación.....	11
2.10 Educación formal.....	11
2.11 Educación informal	11
2.12 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	12
2.13 Formación	12
2.14 Entrenamiento en el puesto de trabajo	12
2.15 Profesionalización.....	12
2.16 Sistema Nacional de Capacitación	12
3 RESPONSABLE	12
4 METODOLOGÍA.....	13
4.1 Fundamentación normativa y conceptual	14
4.2 Contexto institucional y trayectoria histórica.....	14
4.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación	14

4.4	Consolidación de la información	14
4.5	Cronograma 2026.....	14
4.6	Evaluación	14
4.7	Encuesta Diagnóstico de Necesidades	15
4.8	Divulgación	15
4.9	Remisión de necesidades	15
4.10	Tabulación y consolidación de resultados	15
3	ESTRUCTURA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	16
4.11	Eje I: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	16
4.12	EJE II: Territorio, Vida y Ambiente.....	18
4.13	Eje Temático Iii: Mujeres, Inclusión y Diversidad.	19
4.14	Eje Temático IV: Transformación Digital y Cibercultura	21
4.15	Eje Temático V: Ética e Identidad de lo Público.	23
4.16	Eje Temático Vi: Habilidades y Competencias	25
4.17	Formación a Directivos.....	27
4.18	Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública:	28
4.19	Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social:	29
4	METODOLOGÍA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	30
4.20	Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2025 31	
4.21	Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación	31
5	CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS	33
4.22	Inducción - Reinducción	35
4.23	Capacitaciones individuales.....	36
4.24	ESTRUCTURA DEL PLAN	36
5	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	41
6	PRESUPUESTO	41
6	INDICADORES	42

INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia (IU Digital) es una entidad pública de educación superior con autonomía académica, administrativa y financiera, creada mediante la Ordenanza 74 del 27 de diciembre de 2017. Su misión se desarrolla en el marco de las normas que regulan el sistema educativo colombiano y la prestación del servicio público de educación superior.

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) 2026 establece las prioridades formativas para los servidores públicos de la IU Digital, con el propósito de fortalecer sus competencias, mejorar la eficiencia institucional y consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje, la innovación y la mejora continua. Este plan contribuye al cumplimiento de los procesos de modernización del Estado y a la gestión estratégica del talento humano.

Reconociendo que el recurso más valioso de la institución es su equipo de trabajo, el PIC 2026 promueve la formación como un elemento clave para garantizar servicios de calidad y generar confianza entre los grupos de valor. Su construcción se fundamenta en los lineamientos de la Política de Empleo Público, la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, que orientan el desarrollo de capacidades en los servidores públicos.

Asimismo, la IU Digital se compromete a cumplir los lineamientos de Función Pública, enfocándose en los próximos años en el fortalecimiento de competencias laborales que impulsen la productividad, la innovación y la gestión del conocimiento. El plan está dirigido a todos los servidores públicos de la institución, sin distinción de su tipo de vinculación, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y sus modificaciones.

El diseño del PIC 2026 se basa en dos insumos principales: los resultados de la evaluación final del PIC 2025 y el diagnóstico institucional de necesidades y requerimientos de capacitación. Este proceso incorpora los cuatro ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Gestión del Conocimiento e Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética en lo Público, asegurando así la pertinencia y alineación estratégica de las acciones formativas.

Finalmente, el Plan también contempla actividades de capacitación para el personal docente, definidas a partir de las necesidades identificadas por la Vicerrectoría Académica.

1 OBJETIVO

1.1 Objetivo General

Desarrollar y fortalecer, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, las competencias laborales de los servidores de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, garantizando un desempeño eficiente, mayor profesionalización y una cultura orientada a la innovación y al servicio público.

1.2 Objetivos Específicos

- Brindar acciones de capacitación dirigidas a los funcionarios en áreas de conocimiento específicas, con el fin de fortalecer su desempeño en los cargos que ejercen y garantizar procesos formativos pertinentes, efectivos y alineados con las necesidades institucionales.
- Promover el desarrollo de competencias laborales mediante actividades de formación, capacitación e inducción/reinducción, orientadas a fortalecer tanto las habilidades funcionales como las conductuales, incrementando la efectividad y calidad del trabajo realizado por los servidores públicos.
- Dotar a los funcionarios de los conocimientos y herramientas necesarias para la adecuada gestión y control de riesgos, facilitando su adaptación, cumplimiento y apropiación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Institución.
- Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar procesos de gestión del conocimiento que contribuyan a consolidar una institución inteligente, capaz de valorar, organizar y aprovechar el conocimiento generado por sus servidores.

1 ALCANCE

El alcance del Plan Institucional de Capacitación comprende todas las etapas del proceso formativo: desde la identificación de las necesidades de capacitación, la formulación y ejecución del plan, hasta la evaluación de los resultados y del impacto generado. Este ciclo integral permite reconocer las áreas prioritarias, desarrollar e implementar acciones

formativas pertinentes y, finalmente, medir cómo estas contribuyen al fortalecimiento de las competencias del personal y al mejoramiento institucional.

2 MARCO NORMATIVO.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, 2020) señala que los procesos de capacitación en el sector público están orientados al desarrollo y fortalecimiento del talento humano, entendiendo la formación como un derecho de los servidores públicos y una garantía dentro de las relaciones laborales. Bajo este enfoque, el marco legal del sector público ha sido estructurado para respaldar y promover la capacitación como un elemento esencial para el mejor desempeño institucional.

Este marco normativo no solo fundamenta la importancia de los procesos formativos, sino que también establece la obligación de las entidades públicas de planear, ejecutar y evaluar acciones de capacitación. En la Tabla 1, titulada “Marco Normativo”, se presenta de manera detallada la normativa vigente que regula y orienta estos procesos.

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”.

TIPO DE NORMA	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
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 2025	"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.
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.
Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP
DAFP y ESAP,	Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación

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

El Decreto Ley 1567 de 1998 define el marco para la creación del Sistema Nacional de Capacitación y del sistema de estímulos para los empleados públicos. Este sistema está conformado por diversas disposiciones legales, Plan Nacional de Formación y Capacitación, planes institucionales, recursos y organismos que, en conjunto, fortalecen la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Estos componentes, entendidos como los actores institucionales responsables de orientar, coordinar, regular y ejecutar las acciones de formación, se articulan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y los procesos de desarrollo del servidor público. En la Figura 1 se presentan los componentes que integran el Sistema Nacional de Capacitación.



Figura 1. Fuente: Fuente: DAFP y ESAP, PNFC, 2023-2030

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 2023 – 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.

2 DEFINICIONES

2.1 Aprendizaje

Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, 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)

2.2 Aprendizaje Organizacional

Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir,

aprovechando 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).

2.3 Capacitación

Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). (Función Pública)

2.4 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/DialnetAspectosGeneralesDelConceptoCapitalHumano 3697483.pdf](file:///C:/Users/57300/Downloads/DialnetAspectosGeneralesDelConceptoCapitalHumano%203697483.pdf)

Educación formal Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

2.5 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)

2.6 Conocimientos Esenciales

Son aquellos conocimientos que deben aprender 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).

2.7 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).

2.8 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 desarrolla 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).

2.9 Educación

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

2.10 Educación formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

2.11 Educación informal

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados Ley 115 /1994.

2.12 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

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).

2.13 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).

2.14 Entrenamiento en el puesto de trabajo

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

2.15 Profesionalización

Proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 – 2030.

2.16 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).

3 RESPONSABLE

Dirección de Recursos Humanos: Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Institución

La Oficina de Planeación: Es responsable de liderar y asesorar la formulación de los planes

institucionales, los planes de acción anual, el Plan de Desarrollo y los demás planes que se requieran para el funcionamiento, fortalecimiento y proyección de la Institución. Estas funciones se desarrollan en articulación con las diferentes áreas, garantizando la coherencia entre la planeación institucional, los objetivos misionales y los lineamientos nacionales. Asimismo, le corresponde realizar el seguimiento, evaluación y control de la ejecución de dichos planes, identificar desviaciones, proponer acciones de mejora y generar la información necesaria para la toma de decisiones directivas. La Oficina de Planeación vela porque la gestión institucional se encuentre alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, promoviendo el uso de indicadores, la cultura de medición y la gestión basada en resultados.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Instancia que aprueba el Plan Institucional de Capacitación.

Superior Jerárquico: Deberá identificar la necesidad de capacitación de los funcionarios de su equipo de trabajo e informar por escrito a la Dirección de Gestión Humana quien elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación; así mismo, deberá promover la participación de los funcionarios a las diferentes ofertas de capacitación del Plan Institucional de Capacitación.

Servidor Público: La asistencia a las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación constituye una obligación del servidor público, en la medida en que estas actividades hacen parte del fortalecimiento de sus competencias laborales y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

4 METODOLOGÍA

La metodología empleada para la creación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se fundamenta en una serie de elementos estratégicos y articulados, orientados a garantizar la pertinencia, coherencia y efectividad de las acciones formativas. Entre los aspectos más relevantes se destacan el análisis de las necesidades de capacitación identificadas en las diferentes áreas de la institución, la alineación con los objetivos estratégicos institucionales y el marco normativo vigente, así como la priorización de competencias laborales clave para el fortalecimiento del desempeño de los servidores públicos.

4.1 Fundamentación normativa y conceptual

El proceso se sustenta en los principios, lineamientos y disposiciones normativas que rigen la función pública, proporcionando un marco legal sólido y criterios orientadores que respaldan la formulación y ejecución de los programas de capacitación.

4.2 Contexto institucional y trayectoria histórica

Se tienen en cuenta los antecedentes, la evolución y las experiencias previas de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, lo cual permite comprender el contexto organizacional y fortalecer las prácticas formativas a partir de aprendizajes institucionales acumulados.

4.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación

La formulación del plan se apoya en un diagnóstico integral de las necesidades de capacitación de la IU Digital de Antioquia, construido a partir de la información suministrada por todas las áreas de la institución a la Dirección de Recursos Humanos. Este ejercicio permitió identificar y priorizar oportunidades de mejora, asegurando la alineación de las competencias requeridas con los objetivos estratégicos institucionales.

4.4 Consolidación de la información

Se realizó la integración y análisis de la información recopilada, lo que facilitó una visión global y coherente de las necesidades identificadas, así como de los recursos disponibles para su adecuada atención.

4.5 Cronograma 2026

Se estructuró un cronograma detallado para la vigencia 2026, en el cual se definen los tiempos, etapas y secuencia de las acciones de capacitación, permitiendo una planificación clara y ordenada de la ejecución del plan.

Mediante esta metodología integral, se busca garantizar una planificación efectiva, enfocada en el fortalecimiento del talento humano y en la mejora continua de los procesos institucionales.

Para identificar los temas prioritarios de las capacitaciones a desarrollar en el año 2026, se realizaron los siguientes pasos:

4.6 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 2026.

4.7 Encuesta Diagnóstico de Necesidades

Se realizó una encuesta denominada “diagnóstico de necesidades y requerimientos de capacitación” fue realizada con el fin de abordar los temas establecidos por la Función Pública en los seis (6) ejes temáticos clave, así como otros temas adicionales complementarios. Esta encuesta fue enviada a todas las áreas de la institución, permitiendo recopilar información detallada sobre las competencias específicas necesarias en cada sector y las necesidades de capacitación correspondientes para el adecuado desarrollo de sus funciones. La información obtenida proporcionó una base sólida para diseñar y priorizar las actividades de formación alineadas con los objetivos institucionales y las competencias requeridas.

El proceso de levantamiento de necesidades de capacitación se ejecutó mediante las siguientes etapas:

4.8 Divulgación

La Dirección de Recursos Humanos comunicó, a través del correo institucional, el procedimiento para la definición del diagnóstico de necesidades de capacitación e informó sobre la aplicación de la encuesta “Diagnóstico de Necesidades y Requerimientos de Capacitación PIC 2026”, solicitando la participación de todos los servidores de la Institución.

4.9 Remisión de necesidades

A través del diligenciamiento de la encuesta, los servidores identificaron las necesidades prioritarias para el desarrollo de sus funciones y reportarlas a la Dirección de Recursos Humanos.

4.10 Tabulación y consolidación de resultados

La Dirección de Recursos Humanos realizó la tabulación y consolidación de la información obtenida mediante la encuesta, organizándola de acuerdo con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, lo cual permitió contar con insumos clave para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026.

3 ESTRUCTURA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia formuló el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, el cual se encuentra alineado con los seis (6) ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Este plan tiene como propósito fortalecer de manera continua el desempeño de las funciones asignadas y promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

En cumplimiento de la normatividad vigente, la Institución Universitaria Digital de Antioquia ajustó el Plan Institucional de Capacitación conforme a los ejes temáticos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

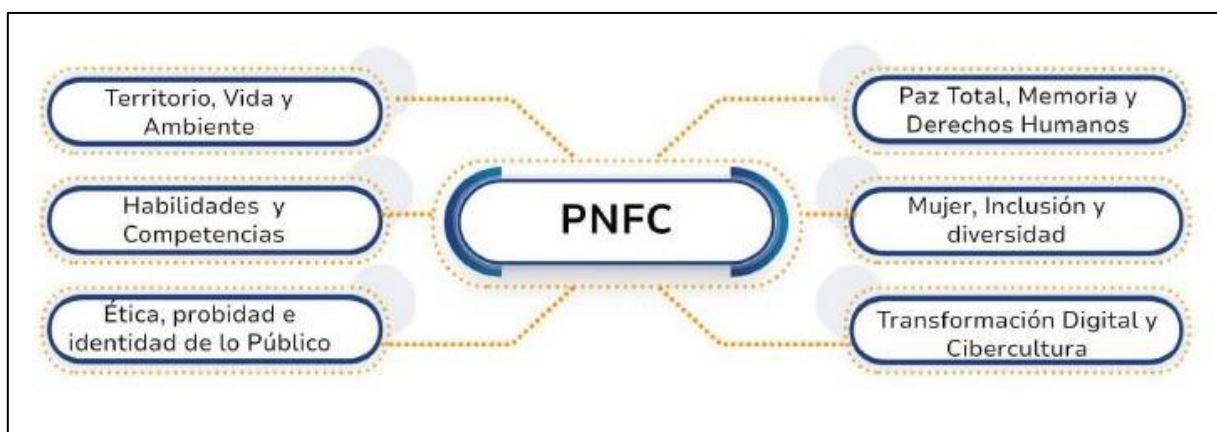


Figura 2. Ejes Temáticos PIC 2026. Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.11 Eje I: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Historia social, política y económica del conflicto armado • La paz esencia del Gobierno • Construcción de paz • Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz • Desarme, desmovilización y reintegración • Justicia transicional • Reforma institucional para la paz • Reparación a las víctimas
SABER HACER	• Gobernabilidad para la paz • Desarme, desmovilización y reintegración • Protección y cuidado de las vidas • Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño • Construcción de indicadores • Evaluación de políticas públicas • Esquemas asociativos territoriales • Análisis de impacto normativo sobre paz • Trámites de paz • Diálogo y la cooperación: intergeneracionales • Desigualdad y la exclusión social • Rendición de cuentas de los acuerdos de paz • Acceso a la justicia • Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos • Promoción y protección de los derechos humanos • Lenguaje concordante y no discriminación • Reparación • Cultura de la paz • Participación ciudadana • Diálogo ciudadano • Seguridad humana • Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
SABER SER	• Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas • Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública • Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas • Resolución/mitigación de conflictos • Comunicación interpersonal • Construcción de redes

Tabla No 2.-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.12EJE II: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos con el propósito de facilitar la interpretación y comprensión de los territorios como un constructo social, que representa tanto el fundamento material como simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. En este sentido, los servidores públicos tendrán la posibilidad de desarrollar herramientas que les permitan estudiar y valorar los territorios en los que desempeñan sus funciones, ya sea en áreas urbanas o rurales. Como resultado, podrán diseñar estrategias de planificación para el desarrollo que respondan a las problemáticas locales y las características específicas del territorio, ofreciendo soluciones a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales y promoviendo la transformación y gestión del territorio de manera multiescalar.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Espacio, lugar y territorio. • Imaginarios y territorio. • Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. • Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. • Políticas públicas en la gestión socio-territorial. • Energías limpias y conflictos socioambientales. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. • Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. • Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. • Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. • Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. • Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
SABER HACER	• Incrementos sustanciales en la productividad. • Minimización de costos. • Mejoramiento de la comunicación. • Ruptura de fronteras geográficas. • Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. • Territorialidades en clave con la paz total. • Cambio climático. • Faltan temáticas de medio ambiente

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	• Lenguaje claro y comprensible. • Servicio al ciudadano. • Priorización de la inversión social. • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. • Comunicación y lenguajes comunes. • Arte y Creatividad. • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. • Comunidades de interés en la gestión territorial. • Goce del espacio y tiempo. • Pensamiento holístico/complejo/sistémico. • Creación en equipo. • Orientación al servicio. • Flexibilidad y adaptación al cambio. • Gestión por resultados. • Formas de interacción. • Comunicación asertiva y no violenta. • Diseño centrado en el usuario. • Adaptabilidad al cambio. • Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. • Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. • Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Tabla No 3.-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.13Eje Temático Iii: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales

entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. • Justicia de género, étnica y racial. • Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. • Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. • Violencias basadas en género. • Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. • Cuidado y equidad en el marco de los derechos. • Decolonialidad y epistemologías. • Liderazgo femenino.
SABER HACER	• Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes. • Planificación de proyectos con perspectiva de género. • Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. • Análisis con datos desagregados. • Generar estadísticas con enfoque de género. • Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. • Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) • Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. • Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad. • Merito e inclusión y diversidad • Diálogo social
SABER SER	• Comunicación asertiva • Pensamiento crítico y estratégico • Respeto por la diversidad • Conciencia de las desigualdades • Empatía • Creatividad

Tabla No 4.-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.14 Eje Temático IV: Transformación Digital y Cibercultura

La 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques

y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Naturaleza y evolución de la tecnología • Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Tecnología y sociedad • Big Data. • Desarrollo de competencias digitales • Cuarta Revolución Industrial • Smart Cities • Gobierno Digital • Industria 4.0. y su relación con el Estado • Perspectiva internacional • Nueva normalidad • Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
SABER HACER	• Automatización de procesos • Minimización de costos • Mejoramiento de la comunicación • Ruptura de fronteras geográficas • Maximización de la eficiencia • Incrementos sustanciales en la productividad • Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos • Análisis de datos para territorios • Seguridad digital • Interoperabilidad • Trabajo virtual • Teletrabajo • Automatización de procesos • Analítica de Datos • Programación en Python y R • Manejo de tecnología Blockchain • Razonamiento analítico • Smart Cities y su relación con el Estado
SABER SER	• Comunicación y lenguaje tecnológico • Creatividad • Ética en el contexto digital y de manejo de datos • Manejo del tiempo • Pensamiento Sistémico • Trabajo en equipo

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	• Cibercultura • Seguridad digital y de la información • Ética en la IA • Adaptación al cambio • Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Tabla No 5.-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Con el fin de incorporar y ajustar a las necesidades de la Institución Universitaria Digital de Antioquia las capacitaciones orientadas por el DAFP en el ***Eje Temático IV: Transformación Digital y Cibercultura***, se diseñó el *Plan de Formación en Competencias para el Uso de Herramientas Tecnológicas en Ambientes Virtuales de Aprendizaje 2026*. Este plan, formulado por la Dirección de Tecnología y ejecutado con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, hace parte del Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia correspondiente.

En atención a esta necesidad, se desarrollará el proyecto denominado “Implementación de un Plan de Formación en Competencias para el Uso de Herramientas Tecnológicas en Ambientes Virtuales de Aprendizaje”, cuyo objetivo es fortalecer las competencias de los actores académicos mediante la capacitación en el uso efectivo de dichas herramientas.

Se adjunta como anexo el **Plan de Formación en Competencias para el Uso de Herramientas Tecnológicas en Ambientes Virtuales de Aprendizaje 2026**.

4.15 Eje Temático V: Ética e Identidad de lo Público.

En el marco de la Política de Integridad de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, la capacitación constituye un eje fundamental para la apropiación y aplicación efectiva de los principios éticos que orientan el ejercicio del servicio público. A través de procesos formativos permanentes, la Institución busca fortalecer la identidad de lo público y consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

En relación con el Código de Integridad, la capacitación está orientada a promover el conocimiento, la comprensión y la interiorización de los valores institucionales que guían el comportamiento de las y los servidores públicos y colaboradores de la IU Digital. Estos espacios formativos permiten reflexionar sobre la aplicación práctica de los valores en el quehacer cotidiano, fortalecer la toma de decisiones éticas y fomentar conductas coherentes con el compromiso institucional y el servicio a la ciudadanía.

De igual forma, la capacitación en el componente de Conflicto de Interés tiene como propósito fortalecer las capacidades de los servidores públicos para identificar, prevenir, declarar y gestionar adecuadamente situaciones reales, potenciales o aparentes de conflicto de interés. A través de estos procesos, se busca generar conciencia sobre la importancia de actuar con imparcialidad, objetividad y transparencia, salvaguardando el interés general y la confianza en la gestión institucional.

La IU Digital promoverá estrategias de capacitación integrales, continuas y articuladas al Plan Institucional de Capacitación, que incorporen metodologías participativas, análisis de casos y escenarios propios del contexto institucional. Estas acciones contribuirán a prevenir riesgos de corrupción, fortalecer el control interno y consolidar una cultura de integridad alineada con el MIPG, los lineamientos del DAFP y la misión de la educación superior pública.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia • (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) • Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, • narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. • Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas • pedagógicas • Comunicación asertiva • Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) • Programación neurolingüística asociada al entorno público
SABER HACER	• Impactos psicológicos y emocionales de la violencia • Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) • Identidad nacional y del servicio público • Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades • locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	• Conocimiento crítico de los medios • Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía • Principios de la Función Pública • Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) • Participación ciudadana y rendición de cuentas • Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental • Gobierno abierto • Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados • Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) • Integridad • Objetividad • Transparencia • Honradez • Imparcialidad • Legalidad

Tabla No.6-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.16Eje Temático Vi: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la 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 público”(DAFP)

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Pensamiento analítico • Pensamiento crítico • Comunicación digital • Liderazgo en entornos digitales • Creatividad e innovación • Gestión documental • Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
SABER HACER	• Herramientas para la obtención de resultados • Comunicación efectiva y asertiva • Liderazgo efectivo • Gestión del desarrollo de las personas • Resolución de conflictos • Gestión de procedimientos • Gestión del Talento Humano por Competencias • Guía referencial Iberoamericana de competencias • Plan Nacional de competencias laborales en el sector público • Catálogo de competencias funcionales
SABER SER	• Aprendizaje continuo • Orientación a resultados • Orientación al usuario y a los ciudadanos • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	• Resiliencia, Tolerancia • Inteligencia emocional • Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Tabla No.7-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

La estrategia que se implementará para el desarrollo de las habilidades y competencias propuestas en este Eje, la Institución Universitaria Digital de Antioquia cuenta con la plataforma Habilidades para la Vida – 10 FORLIFE, como un complemento al Plan Institucional de Capacitaciones.

La IU Digital de Antioquia sitúa al ser humano en el centro de su Plan de Desarrollo Institucional, este enfoque orienta su modelo educativo y su labor en el territorio, promoviendo la inclusión y el desarrollo integral de las personas. En este sentido, la educación se concibe como un proceso transformador que no solo impacta el entorno, sino también a quienes hacen parte de él.

El Plan Institucional de Capacitaciones se fortalece con la Plataforma de Habilidades para la Vida – 10 FORLIFE, una herramienta diseñada para acompañar al personal en su crecimiento personal y profesional. Esta plataforma ofrece contenidos enfocados en el autoconocimiento, el liderazgo y el fortalecimiento de competencias, orientados a alcanzar la excelencia en los ámbitos académico, laboral, social y personal.

Con la Plataforma de Habilidades para la Vida 10 FORLIFE, se promueve una formación integral que impulsa el liderazgo en diversos contextos, permitiendo a cada persona potenciar su desempeño laboral, fortalecer sus relaciones interpersonales, desarrollar iniciativas emprendedoras, contribuir a causas éticas y sociales, y favorecer su bienestar en la vida familiar y afectiva.

4.17 Formación a Directivos

La Institución Universitaria Digital de Antioquia diseña un programa de formación y actualización en liderazgo dirigido a las personas con responsabilidades directivas, con el propósito de fortalecer y actualizar las competencias adquiridas, en coherencia con los cambios propios de la dinámica social, económica, cultural y tecnológica.

Para la estructuración del programa de formación de Directivos Públicos, se consideran los acuerdos de gestión como un insumo fundamental para identificar las áreas de

fortalecimiento y desarrollo del servidor público del nivel directivo.

4.18 Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública:

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, Facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
Gestión integral contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la Forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.

LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del Funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

4.19 Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social:

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para Fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que Faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a Fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el Fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
Gobierno para el cambio climático	Orientada a Fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas Forestales, entre otras medidas.

LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
Estado y Gobierno	Orientada hacia el Fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno Frente a los retos relacionados con el Fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el Fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
Gobierno de las mujeres	Orientada a Fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión Fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

4 METODOLOGÍA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se desarrolló a través de una metodología organizada por etapas. En una primera instancia, se realizó un ejercicio de levantamiento de información mediante una herramienta diagnóstica, orientada a identificar las necesidades de formación del personal.

Posteriormente, la información recolectada fue objeto de análisis, lo que permitió establecer las líneas temáticas prioritarias y su articulación con los ejes definidos para el plan. Con base en estos resultados, se estructuraron los componentes fundamentales del PIC, incluyendo los procesos de inducción y reinducción, así como la programación de las actividades formativas correspondientes a la vigencia 2026.

Como resultado de este proceso, se consolidó un plan de capacitación integral, alineado con las necesidades institucionales y del talento humano, orientado al fortalecimiento del desempeño y al desarrollo de competencias de los servidores públicos de la Institución Universitaria Digital de Antioquia. Se aplicó la encuesta denominada “Diagnóstico Necesidades y Requerimientos de Capacitación PIC 2026” tomando en consideración los elementos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFyC),

dirigida a todo el personal vinculado con la Institución. Su aplicación tuvo lugar durante un período de 15 días. Para obtener información detallada.

4.20 Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2025

Esta herramienta tiene como finalidad recopilar información que permita identificar las necesidades de formación desde una perspectiva integral, considerando el ámbito institucional, las áreas de trabajo y el desarrollo individual de cada servidor. A partir de este ejercicio, se busca reconocer los requerimientos de capacitación necesarios para fortalecer el desempeño en los cargos y atender las prioridades estratégicas de la Institución.

Para tal fin, se aplicó un instrumento dirigido a la totalidad del personal, mediante el cual se obtuvieron insumos relevantes para la planificación de las acciones formativas.

4.21 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

Los resultados que se detallan a continuación conforman las temáticas que recibieron el mayor número de solicitudes en la aplicación de la encuesta, así:

EJE 1 - Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Saber	• Construcción de Paz • Historia Social
	• Construcción de indicadores • Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
Saber - Hacer	• Comunicación interpersonal • Construcción de redes
	• Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración.

Tabla No.8 -Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", Fuente RRHH

EJE 2 - Territorio Vida y Ambiente

Saber	• Espacio, Lugar y territorio. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	• Mejoramiento de la comunicación

Saber - Hacer	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Saber - Ser	- Creación en equipo - Flexibilidad y adaptación al cambio.

Tabla No.9 -Resultados de la encuesta ""DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", Fuente RRHH

EJE 3 - Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Saber - Saber	- Cuidado y equidad en el marco de los derechos - Liderazgo femenino.
Saber - Hacer	- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad - Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones - Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad
Saber - Ser	- Respeto por la diversidad - Empatía - Servicio incluyente a las ciudadanías
	Enfoque diferencial

Tabla No.10 -Resultados de la encuesta ""DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", Fuente RRHH

EJE 4 - Transformación Digital y Cibercultura:

Saber	- Desarrollo de competencias tecnológicas - Industria 4.0 y su relación con el Estado - Uso de repositorios institucionales
Saber - Hacer	- Seguridad digital - Automatización de procesos
Saber - Ser	- Ética en la IA - Trabajo en equipo

Tabla No.11 -Resultados de la encuesta ""DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", Fuente RRHH

EJE 5 - Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Saber	- Programación neurolingüística asociada al entorno público - Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (pej. formal, no formal y comunidad educativa)
-------	--

	• Normativa de servicio a la ciudadanía • Lecciones aprendidas
Saber - Hacer	• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales • Identidad nacional y del servidor público • Comunidades de prácticas
Saber - Ser	• Conocimientos críticos de los medios • Principios de la Función Pública

Tabla No.12 -Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", Fuente RRHH

EJE 6 - Habilidades y Competencias:

Saber	• Liderazgo en entornos digitales • Pensamiento analítico
Saber - Hacer	• Herramientas para la obtención de resultados • Liderazgo efectivo • Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana • Transferencia del conocimiento crítico, trabajo colaborativo
Saber - Ser	• Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos • Aprendizaje organizacional

Tabla No.13 -Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN"
Fuente RRHH

5 CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS

Accesibilidad en la educación.
Capacitación de las rutas de atención a violencias sexuales y de género;
Capacitación de la organización institucional
Blockchain, DevOps
Pedagogía digital y automatización de procesos académicos
Manejo de la IA; Manejo De Python
Normatividad para la entrega de trabajos (Normas APA), Digitalidad vs. educación.
Uso de IA en procesos de calidad académica
Manejo de las IA en las actividades evaluativas de los estudiantes
Evaluación formativa y retroalimentación efectiva.

Innovación pedagógica y uso de tecnologías educativas.
- Competencias digitales - Inclusión y accesibilidad
IA en los entornos virtuales de hoy
Ética de la IA
Comunicación, Gestión de Crisis
Formulación de indicadores sociales; infraestructuras incluyentes e inteligentes
Estrategias COIL (Collaborative Online International Learning)
Formulación de proyectos MinCiencias SGIP
Gamificación, simulaciones y realidad aumentada en la educación
Evaluación alternativa en ambientes digitales.
Gestión de recursos internacionales enfocados a la ejecución de proyectos institucionales
Trabajo de alto rendimiento
Gestión del conocimiento
Ciberseguridad
transformación digital
Régimen disciplinario y Propiedad Intelectual
Diseño de formatos para documentar la información
Capacitación sobre Conservación y Gestión Documental (con el fin de garantizar que todos los funcionarios y contratistas conozcan los protocolos básicos de preservación, manejo adecuado de documentos y su importancia para la entidad)
Cumplimiento Normativo (Manejo seguro de la información sensible y el cumplimiento de las leyes de protección de datos al momento de radicar, almacenar y disponer de documentos.)
De acuerdo con las recomendaciones del FURAG para la Política de Atención al ciudadano, incluir: Normativa de servicio a las ciudadanías Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración. Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana

Tabla No.14 - Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN"

Fuente RRHH

Para definir y estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se selecciona un total de veinte (20) 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 2026, 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.

4.22 Inducción – Reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo” y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio dentro del Plan Institucional de Capacitación.

Como complemento al Programa de Inducción, la Institución cuenta con el formato de inducción en el puesto de trabajo, el cual, de acuerdo con la definición establecida en la Circular Externa No. 100-10 de 2014 emitida por el DAFP, busca brindar la preparación necesaria para el ejercicio de las funciones del empleo, permitiendo la asimilación práctica de los oficios. Este proceso se orienta a **atender**, en el corto plazo, las necesidades específicas de aprendizaje requeridas para el adecuado desempeño del cargo.

El Plan Institucional de Capacitación contempla los programas de inducción y reinducción, para los cuales la Institución Universitaria Digital de Antioquia dispone de un módulo virtual alojado en la plataforma CANVAS (campus de la IU Digital) en la Figura 3, el cual 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 RRHH

4.23 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.

4.24 ESTRUCTURA DEL PLAN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia ha diseñado el Plan de Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2026. 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 2023-2030.

El PIC se centra en tres elementos esenciales:

- El plan incluye un enfoque en la formación de directivos, con el propósito de fortalecer sus capacidades.
- El plan también incluye temas complementarios identificados a través de una encuesta, incorporando así las perspectivas y necesidades de la comunidad académica.
- El plan incluye un plan integral de capacitación para personal vinculado y cuerpo docente, con el fin de mejorar su calificación y desempeño en la enseñanza.

En la Tabla 14 y la Tabla 15 se plasma el Cronograma base de ejecución del plan para la vigencia 2026, en cada una de ellas describe: el eje temático, la competencia o dimensión desarrollar, estas relacionada 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.

		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DIMENSIÓN	TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ALCANCE
GESTIÓN HUMANA				
EJE 1: PAZ TOTAL MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Resolución/ mitigación de conflictos	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Huella de carbono y uso eficiente de energía	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABERES	Cambio climático	Planeación	
	SABER HACER	Cero Papel y manejo de residuos	Planeación	Todo el personal
	SABER HACER	Agua y plásticos de un solo uso	Planeación	Todo el personal
	SABER SER	Energías limpias y conflictos socioambientales	Planeación	Todo el personal
	SABER SER	Lenguaje claro y comprensible	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
EJE 3: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	Lactancia	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Apropiación y uso de la tecnología	Tecnología	Todo el personal
		Introducción a la Cibercultura	Tecnología	Todo el personal

		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DIMENSIÓN	TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ALCANCE
GESTIÓN HUMANA				
		Tendencias y Futuro de la Cibercultura	Tecnología	Todo el personal
		Modelo de Digitalidad Próxima	Gestión Humana	Docentes y Directivos
	SABER HACER	Ciberseguridad y Protección de Datos	Tecnología	Todo el personal
	SABER HACER	Convivencia digital segura- Juntos contra el ciberacoso	Tecnología	Todo el personal
	SABER SER	Identidad Digital y Huella Digital	Tecnología	Todo el personal
	SABER SER	Ética y Normativas en el Entorno Digital	Tecnología	Todo el personal
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Políticas de Propiedad Intelectual.	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABERES	Contratación a través de la ley de ciencia y tecnología.	Gestión Humana y Minerva	Secretaría General
	SABERES	Proceso Disciplinario Ley 1952 de 2019 (Código General disciplinario con enfoque en: 1. Investigaciones penales y disciplinarias 2. Conflicto de interés 3. Extralimitación de funciones	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal

		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DIMENSIÓN	TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ALCANCE
GESTIÓN HUMANA				
	SABER HACER	Contratación estatal (etapa precontractual, contractual y post contractual), incluyendo contratos y convenios interadministrativos (sus diferencias)	Jurídica (2 sesiones)	Todo el personal
	SABER HACER	Inhabilidades, Incompatibilidades y conflictos de interés	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABER HACER	El Acto Administrativo	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABER HACER	Transparencia y Lucha contra la Corrupción.	Operador	Todo el personal
	SABER SER	Comunicación integral en la IU Digital de Antioquia	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABER SER	Principios de la Función Pública, Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés	Gestión Humana	Todo el personal
	SABER	Servicio de atención al ciudadano y lenguaje claro	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABER SER	Principios de la Función Pública, Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal

		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DIMENSIÓN	TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ALCANCE
GESTIÓN HUMANA				
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER HACER	Primeros auxilios para mascotas de compañía de apoyo emocional	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
	SABER SER	Comunicación efectiva y asertiva	Gestión Humana y Minerva	Todo el personal
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Línea 1. Habilidades para la Alta Dirección Pública	Habilidades Gerenciales y directivas	Gestión Humana y Comfama	Directivos

Del cronograma definido en la tabla anterior se seleccionará un total de doce (12) capacitaciones para la vigencia 2025.

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

		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 - DIRECTIVOS		
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA A DIMENSIÓN	TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ALCANCE
GESTIÓN HUMANA				
HABILIDADES GERENCIALES Y DIRECTIVAS	SABER SER	Liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo	Dir. Recursos Humanos	Directivos

Tabla 15 Cronograma PIC 2025. **Fuente:** Elaboración propia RRHH 2026

5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Dirección de Recursos Humanos 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, aporte en desempeño del cargo y solución de inquietudes; para ello se utilizará formato de evaluación disponible en formato digital,

Con el fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

6 PRESUPUESTO

En el marco del Plan de Capacitación para la vigencia 2026, se ha establecido como indicador la relación entre las capacitaciones programadas y las capacitaciones ejecutadas, con el fin de medir el nivel de cumplimiento del plan y el grado de ejecución de las actividades formativas previstas.

2026	FUENTE DE FINANCIACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA	VALOR PROYECTADO
Contratar los servicios para la ejecución de las actividades de capacitación y formación establecidas en el Plan Institucional de Capacitaciones	Funcionamiento	Personal Vinculado. Docentes Ocasionales.	\$ 180.000.000
Otorgamiento de auxilios educativos dirigidos al personal administrativo de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, con el fin de apoyar su formación académica en programas de educación formal en instituciones educativas diferentes a la IU DIGITAL.	Funcionamiento	Personal Vinculado. Docentes Ocasionales.	\$ 110.0000.000

6 INDICADORES

En el marco del Plan de Capacitación para la vigencia 2026, se han establecido los indicadores de:

1. Cumplimiento: Mide la relación entre las capacitaciones programadas y las capacitaciones ejecutadas.
2. Satisfacción: Mide el nivel de satisfacción de las actividades formativas previstas para la vigencia.

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

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

Acción	Nombre	Fecha
Proyectó y Elaboró	Marta Liliana Giraldo González Melany González Londoño	19/12/2025
Revisó y Aprobó	Patricia Elena Soto Marín	19/12/2025
Revisó y Aprobó	Carlos Eduardo Ortega Zapata	19/12/2025
Revisó y Aprobó	Cristina Gallego Correa	19/12/2025

Los arriba firmantes 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.