

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

## VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

### Dirección de Recursos Humanos

### Enero 2023

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

### **Rector**

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

### **Vicerrector Administrativo y Financiero**

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 DIGITALVICERRECTORÍA  
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2023

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1 Objetivo General.....	5
1.2 Objetivos Específico.....	5
2. ALCANCE.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. DEFINICIONES.....	7
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
6. METODOLGÍA.....	10
6.1 Evaluación.....	11
6.2 Encuesta.....	11
6.3 Sensibilización.....	11
6.4 Remisión de necesidades.....	11
6.5 Tabulación.....	11
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
7.1 Eje temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	12
7.2 Eje temático II: Creación de Valor Público.....	13
7.3 Eje temático III: Transformación Digital.....	13
7.4 Eje temático IV: Probidad y ética de lo público.....	13
7.5 Formación de Directivos Públicos.....	13
7.5.1 Gestión del talento humano.....	14
7.5.2 El desempeño de los equipos de trabajo.....	14
7.5.3 Comunicación estratégica.....	14
7.5.4 Gestión del cambio.....	14
7.5.5 Innovación pública.....	14
8. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
8.1 Encuesta.....	14
8.2 Diagnóstico Y Análisis de Resultados - Requerimientos De Capacitación PIC 2023.....	15
8.2.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación.....	15
8.3 Periodicidad.....	18
8.4 Inducción – Reinducción.....	18
8.5 Redes De Apoyo.....	19
9. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	19
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	23
10.1 Algunos Indicadores para la Evaluación y Seguimiento.....	23
11. RECURSOS.....	24

## INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Digital de Antioquia – IU. Digital-, es un establecimiento público de Educación Superior, del orden departamental, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera y patrimonio independiente, regida por las normas que regulan el sistema educativo y el servicio público de educación superior, creada por Ordenanza 74 del 27 de diciembre de 2017.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia partiendo del desarrollo del Talento Humano y reconociendo su importancia dentro de la institución como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión, presenta el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, tomando como referente el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 - 2030” (PNCyF), documento de obligatorio cumplimiento, que brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios de la IU Digital, buscando la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolide la información de tal modo que se posibilite el fomento del desarrollo de una cultura organizacional sólida, aportando a los procesos de reforma y modernización de las estructuras del Estado colombiano a partir de la mejora continua de la gestión pública.

En este sentido, el PIC 2023 considera que el recurso más importante para la Institución es el personal vinculado en las diversas actividades laborales, ya que somos una institución que presta servicios educativos, en los cuales la formación de sus funcionarios influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, de tal modo que se incremente la confianza a partir del cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

Es así como la Institución Universitaria Digital de Antioquia, dando cumplimiento a los nuevos lineamientos definidos por Función Pública, busca que al final del decenio la capacitación de sus integrantes se enfoque en la mejora continua del desempeño institucional e individual, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos.

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

Se construye el Plan Institucional de Capacitación a partir de los resultados obtenidos en la evaluación final del PIC 2022 y la identificación de las necesidades propias de cada área a través de la encuesta que se denominó: “DIGANÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN”, teniendo en cuenta los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, (PNCyF): (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación Digital, Probidad y Ética en lo Público). <https://forms.gle/q97TiTgLDXmNEudE9>

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

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias del personal de la IU Digital de Antioquia, para desempeñar su trabajo en forma eficiente, en función de la profesionalización, el desarrollo de la entidad y a la cultura del servicio público.

### 1.2 Objetivos Específico

- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, efectuado como producto del proceso de elaboración del Plan y las necesidades de capacitación identificadas.
- Generar, mediante las acciones de formación, capacitación e inducción (reinducción), el desarrollo de competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Brindar a los funcionarios los conocimientos y herramientas necesarias para la gestión y el control del riesgo, y para facilitar su proceso de 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

La formulación del Plan Institucional de Capacitación inicia desde el diagnóstico de necesidades de capacitación, elaboración del plan, ejecución y finaliza con la evaluación de impacto de la ejecución las capacitaciones.

## 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 conforma el encuadre legal que sustenta, no sólo la necesidad de los procesos formativos, sino el deber de las instituciones estatales de hacer que estos procesos se den. A continuación, en la **Tabla 1. Marco Normativo**, se presentan en detalle las normas vinculadas el respecto:

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.
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación”

TIPO DE NORMA	Descripción - Epígrafe
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.

**Tabla 1: Marco Normativo**

El Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos, esta integrados por los componentes que se relacionan a continuación: Disposiciones Legales, Plan Nacional de Formación y Capacitación, Planes Institucionales, Recursos y Organismos.

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. Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes. Fuente: PNCF (DAFP, 2020, p.19).



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

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

##### **Aprendizaje**

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

**Aprendizaje organizacional**

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

**Capacitación**

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

**Capital Humano**

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

<file:///C:/Users/57300/Downloads/Dialnet-AspectosGeneralesDelConceptoCapitalHumano-3697483.pdf>

**Competencia**

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

**Conocimientos Esenciales**

Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

**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. METODOLOGÍA

Para el PIC 2023 se consideran varios elementos:

- Los elementos normativos y conceptuales derivados de la función pública,
- los antecedentes y trayectoria institucional,
- el diagnóstico de necesidades de Capacitación de la IU Digital de Antioquia el cual fue construido con la información remitida a la Dirección de Recursos Humanos por cada una de las áreas de la Institución, de acuerdo con los requerimientos priorizados para el fortalecimiento de las competencias propias de cada proceso y con el fin de dar cumplimiento a las metas

- institucionales,
- consolidación de la información y elaboración del cronograma 2023.

Para determinar los aspectos más importantes a tener en cuenta en las capacitaciones durante la vigencia 2023, se partió de:

### 6.1 Evaluación

Evaluación realizada al Plan Institucional de Capacitación la cual brindó elementos referidos al nivel de satisfacción y calificación de las capacitaciones realizadas durante la vigencia que sirven para implementar acciones de mejora al Plan Institucional de Capacitaciones.

### 6.2 Encuesta

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

### 6.3 Sensibilización

En esta etapa, la Dirección de Recursos Humanos dio a conocer a través del correo institucional el procedimiento para definir el diagnóstico de necesidades de capacitación y socializó la encuesta “DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN PIC 2023”, que debía diligenciar cada uno de los servidores de la Institución.

### 6.4 Remisión de necesidades

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

### 6.5 Tabulación y consolidación de resultados

La Dirección de Recursos Humanos recibió, tabuló, categorizó y consolidó la información de acuerdo con los ejes temático-propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, obteniendo como resultado el insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.

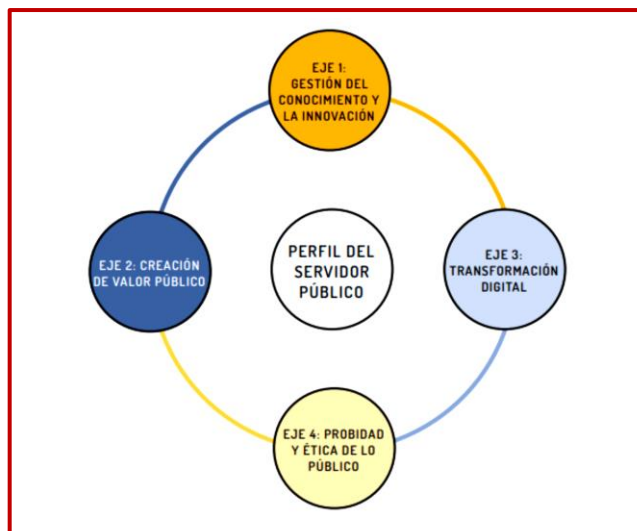
## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Teniendo en cuenta la pertinencia y disponibilidad presupuestal, se definió la estructura del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, la cual está enmarcada dentro de los cuatro (4) ejes temáticos definidos por Función Pública, incluyendo programas técnicos, herramientas de gestión, competencias específicas y el desarrollo de habilidades blandas, entre otros, con la finalidad de mejorar continuamente el desempeño de las funciones a cargo y lograr el crecimiento personal y profesional en los servidores.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia, dando cumplimiento a la normativa, procedió a armonizar el plan estratégico de Talento Humano - PIC en el marco de los recientes ejes temáticos definidos por la

Función Pública, como se observa en la **Figura 2**.

**Figura 2. Ejes Temáticos del PNFC 2020-2030. Fuente: Dirección de Empleo Público- Función Pública y ESAP 2020.**



### 7.1 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.

## 7.2 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.

## 7.3 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.

## 7.4 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.

## 7.5 Formación de Directivos Públicos

La Institución Universitaria Digital de Antioquia, diseña 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.

**8. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Para la definición del PIC 2023, se consideraron las siguientes fases, una aplicación de la encuesta diagnóstica, dos el análisis de los resultados de la encuesta aplicada, la cual brinda las temáticas a trabajar asociadas a cada eje temático; tres la definición de los elementos constitutivos del plan como son la Inducción, la Reinducción, el cronograma de capacitación para la vigencia 2023 y cuatro el cronograma del plan general del PIC 2023.

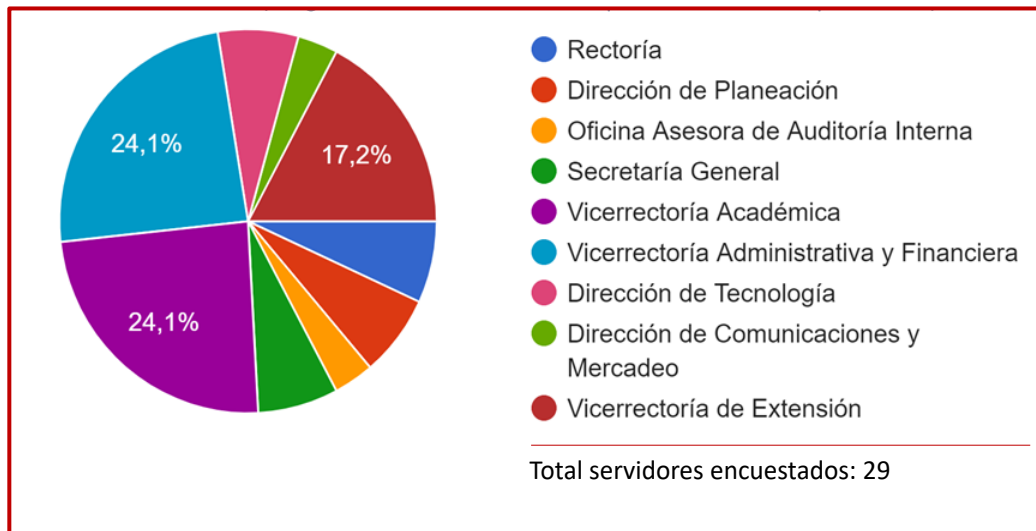
**8.1 Encuesta**

Se diseñó encuesta “Diagnóstico Necesidades Y Requerimientos De Capacitación PIC 2023” teniendo en cuenta los elementos definidos en el PNFyC, con un total de veinte (20) preguntas dirigidas a todo el personal vinculado de la Institución; la encuesta se aplicó en un período de 15 días. Para mayor detalle ver encuesta en el siguiente link: <https://forms.gle/q97TiTqLDXmNEudE9>

## 8.2 Diagnóstico Y Análisis de Resultados - Requerimientos De Capacitación PIC 2023

Tiene como finalidad conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas e individual, así como las necesidades de capacitación específicas para el desempeño del cargo y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de encuestas dirigidas a todos los servidores, se conocieron las necesidades, con una muestra del 59% de la población total de la Institución. En la **Figura 3** los resultados de la encuesta y los resultados porcentuales de participación por dependencia.

**Figura 3. Encuesta Institucional (Diagnóstico Necesidades y Requerimiento de Capacitación. Fuente: Gestión Humana**




### 8.2.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

A continuación, se presenta en el cuadro “DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN” con los resultados de la encuesta y las temáticas que obtuvieron mayor número de solicitudes por cada uno de los ejes temáticos del PNC-FP-2020-2030, en sus componentes: SABER – SABER HACER – SABER SER, igualmente se consideran temas complementarios recomendados por las dependencias de la Institución.

Los funcionarios identificaron para su formación un total de cuarenta y dos (42) temas los cuales están relacionados en la **Tabla 2 y en la Tabla 3**.

Para la estructuración y definición del PIC 2023 de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se seleccionarán treinta (30) capacitaciones que será el punto de referencia para la gestión en formación para la presente vigencia; de acuerdo con las dinámicas institucionales a este número se podrán incluir u omitir otras temáticas según el caso, de acuerdo con las particularidades y dinámicas institucionales en su momento se harán las modificaciones del caso sin afectar los ejes temáticos y/o los temas complementarios, se tendrá un margen de tolerancia en la ejecución de un mas o menos 10% de lo planeado.

**NOTA:** Las temáticas no seleccionadas para la vigencia 2023 serán fuente de información para los próximos PIC.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS FUNCIONARIOS
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABERES	Procesamiento de datos de información Analítica de Datos
	SABER HACER	Instrumentos Estadísticos Administración de datos
	SABER SER	Trabajo en Equipo Comunicación asertiva
EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO	SABERES	Formulación de Proyectos Bajo la Metodología General Ajustada (MGA) Gerencia de Proyectos Públicos
	SABER HACER	Evaluación de Políticas Públicas Construcción de Indicadores
	SABER SER	Servicio al Ciudadano Lenguaje Claro
EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABERES	Solución de Problemas con Tecnologías Apropiación y Uso de la Tecnología
	SABER HACER	Automatización de Procesos Análisis de datos para territorios
	SABER SER	Comunicación y Lenguaje Ética en el Contexto Digital y Del Manejo de Datos
EJE 4- PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento Crítico de los Medios Indagar las Identidades y las Formas Desiguales de Ciudadanía
	EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Identificar Acciones y Aproximaciones que Llaman la Atención en torno a las Desigualdades Locales y Globales Cultivar un Entendimiento en los Impactos Psicológicos y Emocionales de la Violencia
	AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las Situaciones para el Análisis y la Toma de Decisiones que Lleven a Acciones Informadas Enfatizar en la Creación de Poder Junto con Otros(as) y No Poder Sobre Otros(as) en los Procesos de Acción Colectiva
	COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Código de Integridad - Conflicto de Interés Comprometer Sobre Situaciones de Justicia Local y Tener la Habilidad de Relacionarla en Tendencias Globales y Realidades
	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollar Fluidez en Varias Formas de Expresar Ideas Centrales a Diferentes Tipos de Audiencias (ej. Formal, no formal y comunidad educativa)



 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS FUNCIONARIOS
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Entender Cómo Diversos Individuos y Comunidades se Aproximan al Conflicto, Diálogo y Generación de Paz
		Explorar las Raíces de la Violencia para Entender Formas de Mitigar Conflictos de Grupo e Individuales
	PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (ética, de género, orientación sexual, religión, etc.) en relación con el otro.
		Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo

Tabla 2: Necesidades de Capacitación Identificadas por funcionarios – Fuente Gestión Humana, Encuesta de Necesidades-

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SOLICITADAS POR LAS ÁREAS
CAPACITACIONES SOLICITADAS	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA
TEMAS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS	Finanzas Públicas Territoriales	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
	Contratación A Través De La Ley De Ciencia Y Tecnología	Vicerrectoría de Extensión
	Comunicación Educativa	Vicerrectoría Académica
	Inteligencia Artificial	Dirección de Tecnología
	Inteligencia De Negocios	Dirección de Tecnología
	Gerencia Estratégica	Vicerrectoría Académica
	Capacitación Y Certificación En ITIL.	Dirección de Tecnología
	Capacitación Y Certificación En Metodologías Ágiles - SCRUM.	Vicerrectoría de Extensión
	Prevención De Riesgos Laborales Y Riesgos Públicos	Vicerrectoría de Extensión
	Actualización Tributaria, Ley 2277 de 13 de diciembre de 2022, con énfasis en retención en la fuente persona natural	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
	La Permanencia Como Estrategia Institucional	Dirección de Comunicaciones y Mercadeo

Tabla3: Necesidades de Capacitaciones Solicitadas por las Áreas – Fuente Gestión Humana, Encuesta de Necesidades-

### 8.3 Periodicidad

Atendiendo los resultados de la encuesta, el personal sugiere que las capacitaciones se lleven a cabo cada 15 días, en la **Figura 4** se muestran los resultados de la encuesta.

**Figura 4. Encuesta Institucional (Diagnóstico Necesidades y Requerimiento de Capacitación. Fuente: Gestión Humana**



### 8.4 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 reinducción 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 5**, un ejemplo del esquema del modulo virtual que se aplicará.

Figura 5. Módulo virtual de Inducción y Reinducción dispuesto en la plataforma CANVAS- Fuente: Dirección de Tecnología



## 8.5 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
- ARL Colmena
- Caja de Compensación COMFAMA
- EPS, entre otras

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

## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN

Para la estructuración del PIC – 2023 de la IU. Digital de Antioquia, se consideró el diagnóstico de necesidades, las dinámicas propias de la institución y las directrices definidas en el PNFyC-FP 2020-20230, y se contemplan tres aspectos: los ejes temáticos y la formación a directivos, los temas complementarios sugeridos en la encuesta y el plan de cualificación docente.

En la **Tabla 4**, la **Tabla 5**, la **Tabla 6** y la **Tabla 7** se plasma el Cronograma base de ejecución del plan para la vigencia 2023, en cada una de ellas describe: el eje temático, la competencia o dimensión desarrollar, estas relacionada con el saber, hacer, 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 4** la descripción relacionada con los cuatro ejes temáticos dirigidos a todo el personal; la **Tabla 5** los temas de capacitación complementarias sugeridos por las áreas, en la **Tabla 6** los temas específicos de formación para directivos, y en la **Tabla 7** las definiciones del Plan de Cualificación Docente.


 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023</b>		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
<b>GESTIÓN HUMANA</b>				
<b>EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	SABERES	Procesamiento de datos de información	Todo el Personal	
	SABER HACER	Instrumentos Estadísticos	Todo el Personal	
	SABER SER	Trabajo en Equipo	Todo el Personal	
Comunicación asertiva		Todo el Personal		
<b>EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO</b>	SABERES	Formulación de Proyectos Bajo la Metodología General Ajustada (MGA)	Todo el Personal	
	SABER HACER	Construcción de Indicadores	Todo el Personal	
	SABER SER	Servicio al Ciudadano	Todo el Personal	
<b>EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	SABERES	Solución de Problemas con Tecnologías	Todo el Personal	
	SABER HACER	Automatización de Procesos	Todo el Personal	
	SABER SER	Ética en el Contexto Digital y Del Manejo de Datos	Todo el Personal	
<b>EJE 4- PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</b>				
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	SABERES	Conocimiento Crítico de los Medios	Todo el Personal	
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	SABERES	Cultivar un Entendimiento en los Impactos Psicológicos y Emocionales de la Violencia	Todo el Personal	
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	SABER SER	Enfatizar en la Creación de Poder Junto con Otros(as) y No Poder Sobre Otros(as) en los Procesos de Acción Colectiva	Todo el Personal	
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	SABER SER	Código de Integridad - Conflicto de Interés	Todo el Personal	
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	SABERES	Desarrollar Fluidez en Varias Formas de Expresar Ideas Centrales a Diferentes Tipos de Audiencias (ej. Formal, no formal y comunidad educativa)	Todo el Personal	
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	SABERES	Explorar las Raíces de la Violencia para Entender Formas de Mitigar Conflictos de Grupo e Individuales	Todo el Personal	
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	SABER SER	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (ética, de género, orientación sexual, religión, etc.) en relación con el otro	Todo el Personal	

Tabla 4: Cronograma de Capacitación por Eje Temático – Fuente: Gestión Humana

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023</b>		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
<b>GESTIÓN HUMANA</b>				
TEMAS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS	SABER HACER	Finanzas Públicas Territoriales	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	
	SABER HACER	Contratación A Través De La Ley De Ciencia Y Tecnología	Vicerrectoría de Extensión	
	SABER HACER	Comunicación Educativa	Vicerrectoría Académica	
	SABERES	Inteligencia Artificial	Dirección de Tecnología	
	SABER HACER	Inteligencia De Negocios	Dirección de Tecnología	
	SABERES	Gerencia Estratégica	Vicerrectoría Académica	
	SABER HACER	Capacitación Y Certificación En ITIL.	Dirección de Tecnología	
	SABER HACER	Capacitación Y Certificación En Metodologías Ágiles - SCRUM.	Vicerrectoría de Extensión	
	SABER HACER	Prevención De Riesgos Laborales Y Riesgos Públicos	Vicerrectoría de Extensión	
	SABER HACER	Actualización Tributaria, Ley 2277 de 13 de diciembre de 2022, con énfasis en retención en la fuente persona natural	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	


Tabla 5: Cronograma de Capacitación – Temas Complementarios

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

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		<b>CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023</b>		Código: GH-F-03
				Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
<b>GESTIÓN HUMANA- Formación Directivos Públicos</b>				
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	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023	Código: GH-F-03
			Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA
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
	SANER SER	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios	Directivos
	SANER SER	Liderazgo transformacional	Directivos
Innovación pública	SABERES	Modelos de Innovación: <i>learn start up, design thinking</i>	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 6: Cronograma Capacitaciones Directivos**

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023	Código: GH-F-03
			Versión: 01
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA
<b>GESTIÓN HUMANA - Plan cualificación docente</b>			
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

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2023	Código: GH-F-03
		Versión: 01	
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA
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

Tabla 7: Cronograma Plan cualificación docente

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El área de Gestión Humana realizará la evaluación de cada una de las actividades de capacitación, con el fin de medir la ejecución y el nivel de satisfacción de los funcionarios; en la evaluación se considerarán aspectos como: contenido temático, pertinencia, aspectos logísticos y de organización, conferencistas o capacitadores, herramientas empleadas, metodología, aporte en desempeño del cargo y solución de inquietudes; para ello se utilizará formato de evaluación disponible en formato digital, en la Figura 6 un imagen de ello.

Figura 6. Encuesta Institucional (Evaluación Actividades de Capacitación)-Fuente: Gestión Humana



### 10.1 Algunos Indicadores para la Evaluación y Seguimiento

Complementario a la encuesta se aplicaran 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 2023 a la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

## 11. 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.

Concepto	Fuente de los Recursos	Código y Descripción CCPET	Presupuesto Aprobado 2023
Programa de capacitación, formación	Funcionamiento	2.1.2.02.02.008 - Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	\$ 45.000.000

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

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Patricia Elena Soto Marín		24/01/2023
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		24/01/2023
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		24/01/2023
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.		30/01/2023