

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección de Recursos Humanos

Junio 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VERSIÓN 2

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrectora Administrativa y Financiera

LUZ GLADYS TAMAYO JARAMILLO

Equipo Gestión Humana:

Directora de Recursos Humanos

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

Profesional Especializado G.H.

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA- IU DIGITALVICERRECTORÍA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Mayo de 2024

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1 Objetivo General.....	5
1.2 Objetivos Específico.....	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DEFINICIONES.....	8
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
6. JUSTIFICACIÓN	11
6.1 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.....	11
7. METODOLGÍA.....	12
7.1 Evaluación.....	13
7.2 Encuesta	13
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
8.1 Eje temático I: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	14
8.2 Eje temático II: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.	17
8.3 Eje temático III: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.	19
8.4 Eje temático IV: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	21
8.5 Eje temático V: ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	23
8.6 Eje temático VI: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	25
8.7 FORMACIÓN A DIRECTIVOS.....	27
9. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	29
9.1 Encuesta	29
10. Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2023.....	30
10.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación	30
11. CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS.....	38
11.1 Periodicidad	38
11.2 Inducción – Reinducción.....	39
11.3 Capacitaciones Individuales.....	40
11.4 Redes de Apoyo	40
12. ESTRUCTURA DEL PLAN	41
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	47
13.1 Indicadores para la Evaluación y Seguimiento	48
14. RECURSOS	49

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Es así, como la Institución Universitaria Digital de Antioquia construye su Plan Institucional de Capacitación —PIC—, a partir de los lineamientos de la Política de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano, en materia de capacitación y formación de los funcionarios públicos como pilares del aprendizaje y dinamizadores de procesos en el Estado y enmarcada en los lineamientos generales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – PNFC-, ya que este no solamente define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, sino que también expone los ejes temáticos que posibilitan las orientaciones para fortalecer las capacidades de los servidores públicos y directivas de las entidades.

El Plan Institucional de Capacitación va dirigido a todos los servidores públicos Independientemente de su tipo de vinculación (Decreto 894 de 28 de mayo del 2017). ARTÍCULO 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "*g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*"

El diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en dos pilares fundamentales. En primer lugar, se toman en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación final del PIC 2023. En segundo lugar, se realiza una encuesta llamada "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN", que permite identificar las necesidades específicas de cada área. Este proceso de identificación de necesidades también considera los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación

(PNCyF). Estos ejes temáticos servirán como guía para asegurar que la capacitación aborde aspectos clave y relevantes para el crecimiento y desarrollo de la institución.

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

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

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

1.2 Objetivos Específico

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

2. ALCANCE

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

3. MARCO NORMATIVO

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

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

TIPO DE NORMA	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos: 67 y 53	Estipula que la educación es un derecho propio de las personas (artículo 67), establece en su artículo 53, la capacitación como un derecho laboral en Colombia.

TIPO DE NORMA	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo: 54	Expone que es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación”
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
Decreto Ley 1567 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Ley 909 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1064 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Resolución 104 de 2020	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”. Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020.
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
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

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

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

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



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

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 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.

4. DEFINICIONES

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

Aprendizaje

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

Aprendizaje organizacional

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

Capacitación

“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto 1567 de 1998, art. 4)

Capital Humano

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

<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. JUSTIFICACIÓN

6.1 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos

En concordancia con el desarrollo del Decreto 1499 de 2017 que establece un nuevo modelo de aprendizaje organizacional, orientado a la mejora de la gestión pública a través de la potencialización y el desarrollo de capacidades de los servidores de las entidades públicas y, del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (PNFC), que propende por la promoción de una cultura organizacional del aprendizaje de los servidores públicos como activo de mayor valor, se hace necesario que las entidades ofrezcan programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la Institución.

En este sentido, es menester que la Dirección de Recurso Humanos cuente con diversos programas de aprendizaje en el marco de lo que establece el PNFC 2023-2030 que, posibiliten dar respuesta a las necesidades de los servidores públicos como pilar de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y, que a su vez, favorezcan las demandas organizacionales, detectadas a partir del diagnóstico de necesidades realizado a todas las áreas, en pro del cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de la institución, acorde con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este orden de ideas, este plan de capacitaciones se articula con la visión del Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2023-2030): ser una entidad capaz de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

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

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

Todo lo anterior, responde al hilo conductor que justifica los procesos de aprendizaje organizacional y cómo estos están involucrados en el Sistema Nacional de Capacitación, a partir de la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público, ya que es la manera en que la IU DIGITAL soporta la organización de la oferta institucional de capacitación (ver Figura 2)

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



7. METODOLOGÍA

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

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

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

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

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

disponibles para abordarlas.

Cronograma 2024: Se elabora un cronograma detallado para el año 2024, que establece los plazos y secuencias de las acciones de capacitación planificadas, proporcionando una visión clara de la hoja de ruta.

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

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

7.1 Evaluación

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

7.2 Encuesta

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

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

- **Sensibilización**

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

- **Remisión de necesidades**

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

- **Tabulación y consolidación de resultados**

La Dirección de Recursos Humanos recibió, tabuló, categorizó y consolidó toda la información obtenida a partir de la encuesta, clasificándola de acuerdo con los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Estos resultados proporcionaron valiosos insumos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024. Los insumos resultados obtenidos durante la vigencia 2023 se adaptan a los nuevos ejes temáticos definidos por la Función Pública en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

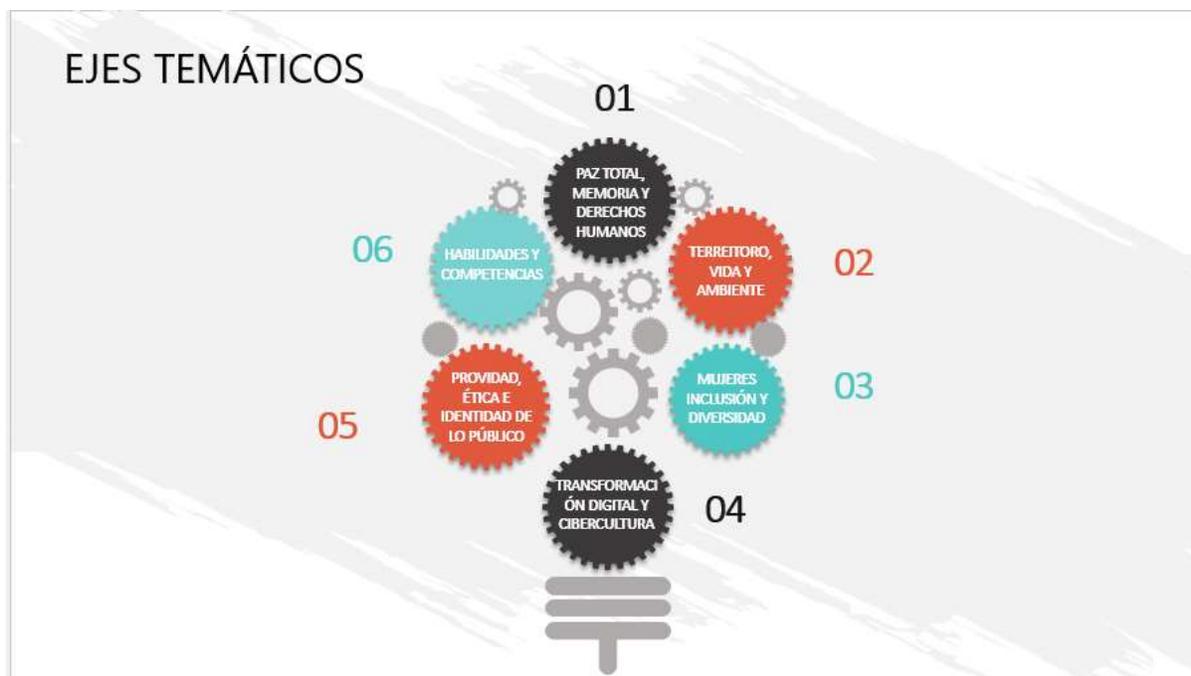
La Institución Universitaria Digital de Antioquia ha elaborado un Plan Institucional de Capacitación para el

año 2024. Este plan se alinea con los seis ejes temáticos definidos por Función Pública y tiene como objetivo promover una mejora constante en el desempeño de las tareas asignadas y fomentar el crecimiento tanto personal como profesional de los colaboradores.

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

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

Figura 3. Ejes Temáticos PIC 2024. Fuente: Elaboración Propia – Dirección de Recursos Humanos- adaptada del PNFC 2023-2030



8.1 Eje temático I: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir 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.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad

civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Temáticas Sugeridas

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	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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	

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	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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

8.2 Eje temático II: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacía un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagán la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional

Temáticas Sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario 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.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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.

8.3 Eje 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 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.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las

poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Temáticas Sugeridas

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.
	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 socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
Liderazgo femenino.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
	Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

8.4 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.

Temáticas Sugeridas

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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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
	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

Para adoptar y ajustar a las necesidades de la Institución Universitaria Digital de Antioquia las capacitaciones sugeridas por el DAFP en EL Eje temático IV: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA se ha diseñado el **Plan de Formación en Competencias para el Uso de Herramientas Tecnológicas en Ambientes Virtuales de Aprendizaje 2024**. Este plan, trazado por la Dirección de Tecnología y ejecutado con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, forma parte del Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia.

Este plan se enmarca en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2026 "Digitalidad Próxima", y sirve como guía para alcanzar los objetivos estratégicos a mediano plazo, facilitando la evaluación continua de su gestión. Este plan se organiza en torno a cuatro ejes estratégicos, que orientan los proyectos de cada dependencia institucional y que son monitoreados y evaluados periódicamente para asegurar el cumplimiento de sus indicadores.

En respuesta a esta necesidad, se estructuró el proyecto "Implementación de un plan de formación en competencias para el uso de herramientas tecnológicas en ambientes virtuales de aprendizaje", cuyo objetivo es capacitar a los actores académicos en el uso de estas herramientas.

Se adjunta como anexo el **Plan de Formación en Competencias para el Uso de Herramientas Tecnológicas en Ambientes Virtuales de Aprendizaje 2024**.

8.5 Eje temático V: ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y 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, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	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	

8.6 Eje 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.

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.

Temáticas Sugeridas

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

8.7 FORMACIÓN A DIRECTIVOS

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

En la construcción del programa de formación de Directivos Públicos, se tienen en cuenta los acuerdos de gestión para determinar los aspectos en los que se puede potenciar el servidor público del nivel directivo.

El programa de formación de liderazgo de la institución se ajusta a los lineamientos definidos por Función Pública.

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.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	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.
2	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.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.

4	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.
5	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.
6	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.
7	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.
8	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.
9	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 y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

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.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	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.
2	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.
3	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.

4	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.
5	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.
6	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.
7	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.
8	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.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	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.

9. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

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

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

9.1 Encuesta

Se elaboró una encuesta llamada "Diagnóstico Necesidades y Requerimientos de Capacitación PIC 2024", tomando en consideración los elementos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFyC). Esta encuesta consta de veinte (20) preguntas dirigidas a todo el personal vinculado con la Institución. Su aplicación tuvo lugar durante un período de 15 días. Para obtener información detallada, puedes acceder a la encuesta en el siguiente enlace: <https://forms.gle/qwLfBRdfm6wy9e7v9>

10. Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2023

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

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

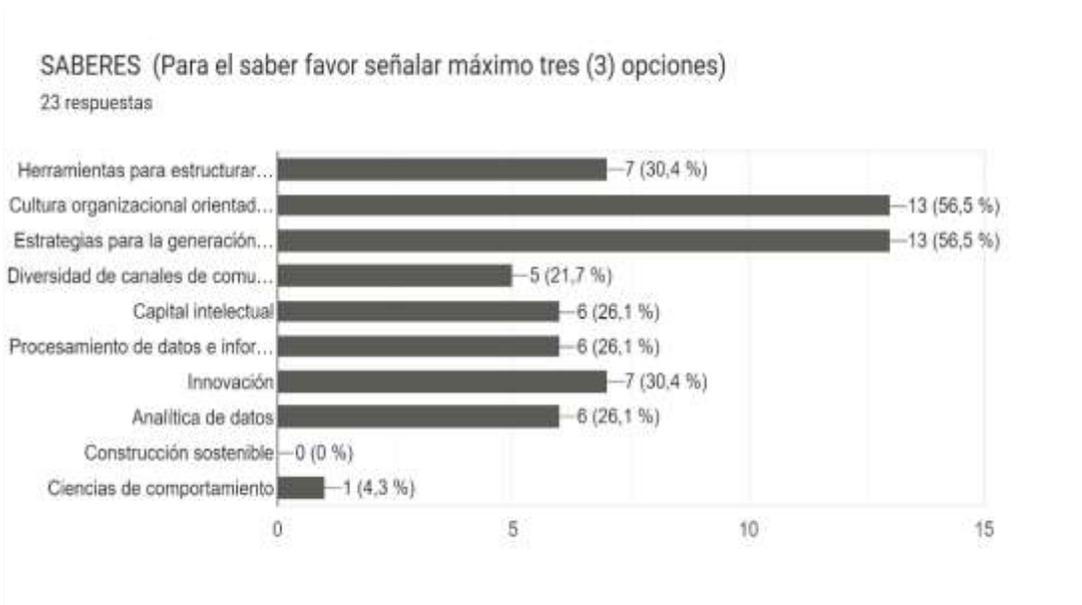


10.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

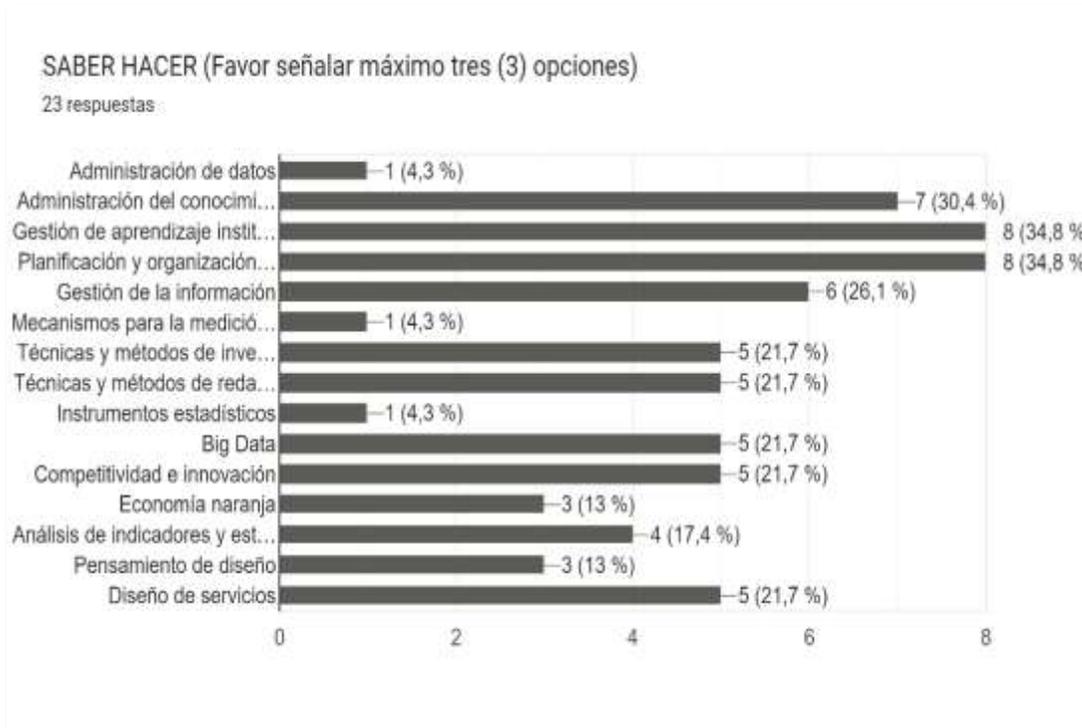
En las gráficas que se relacionan a continuación, se presenta los resultados de la encuesta titulada "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN", que contiene las temáticas que recibieron el mayor número de solicitudes en cada uno de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNC-FP),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

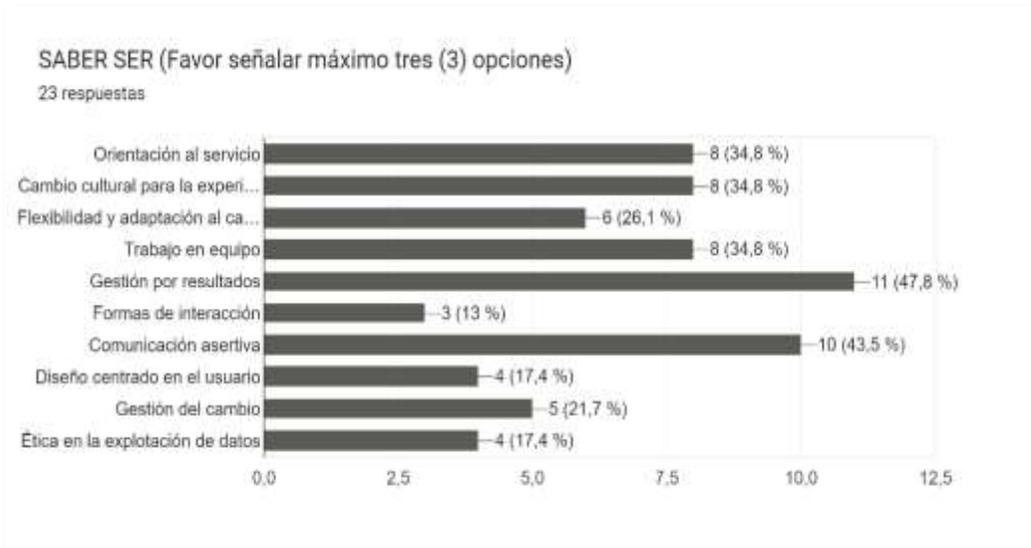
EJE 1 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

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

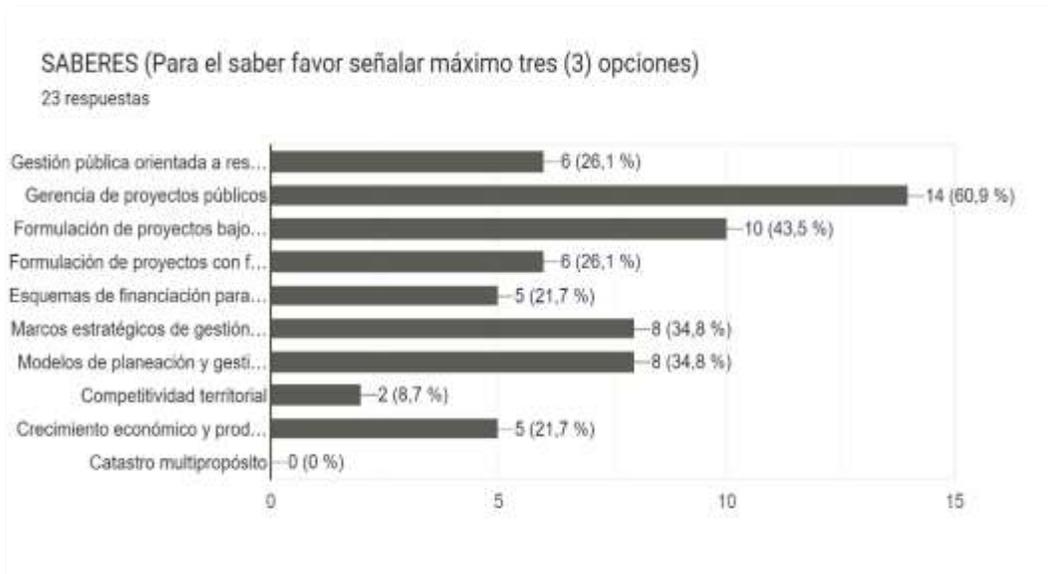


Gráficas 3, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

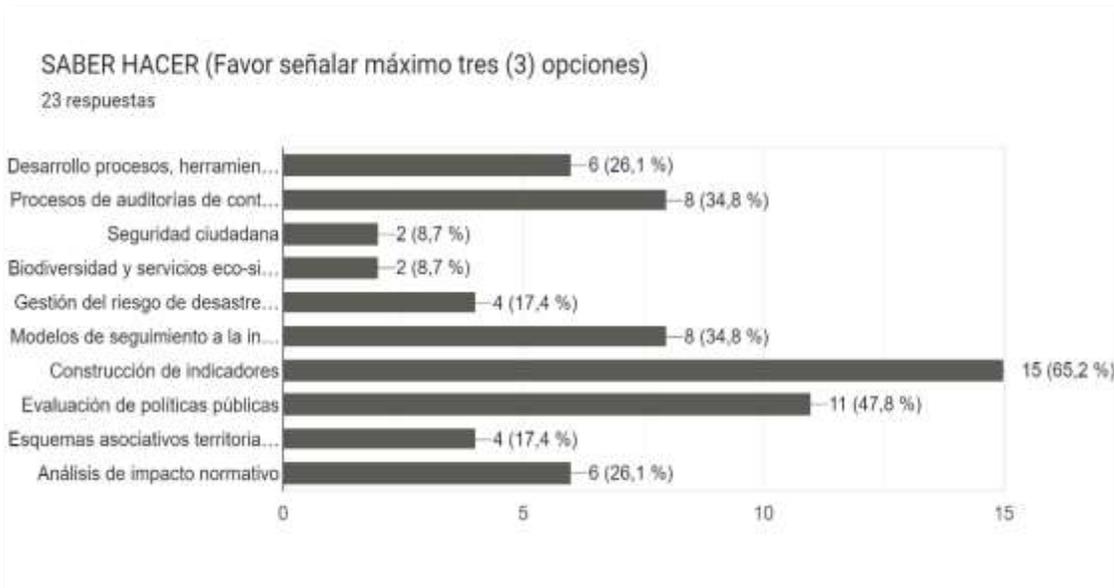




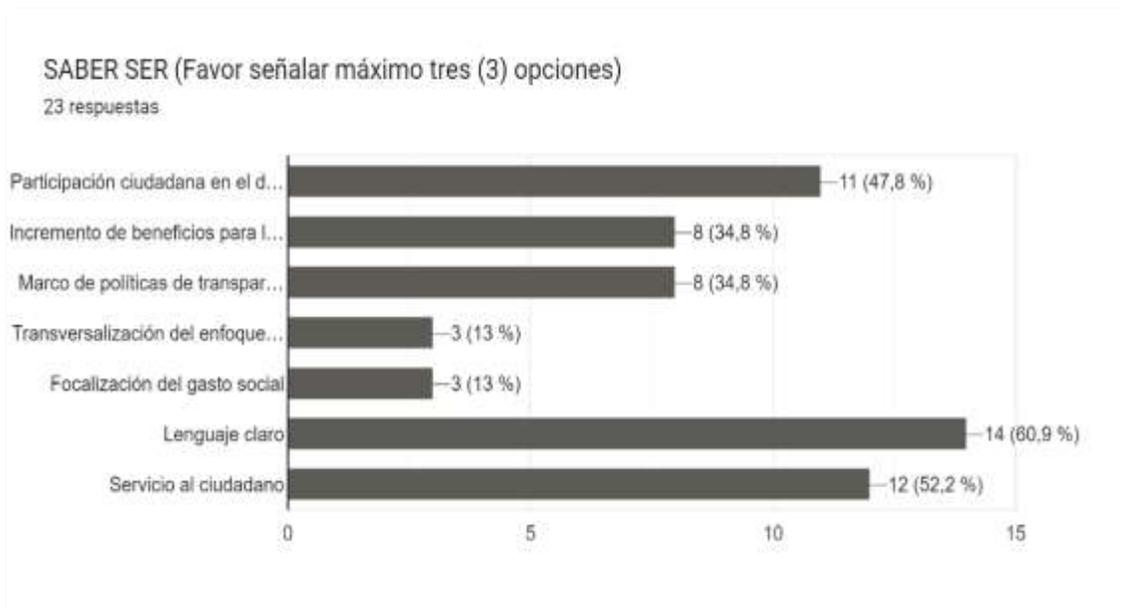
EJE 2 - CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO: Esta temática busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público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



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

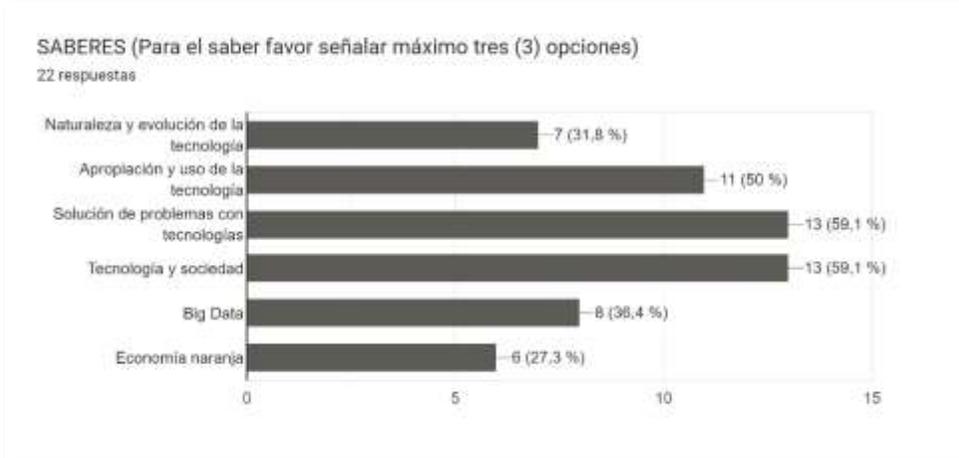


Gráficas 7, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

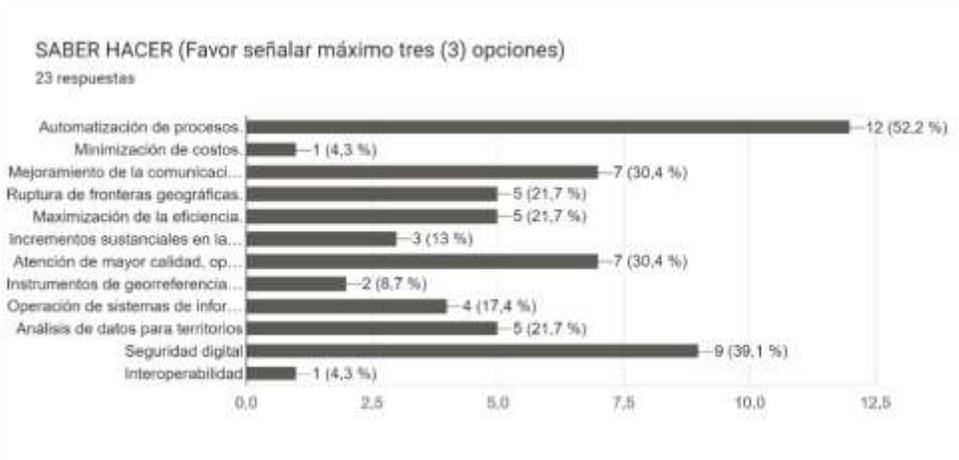


EJE 3- TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la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

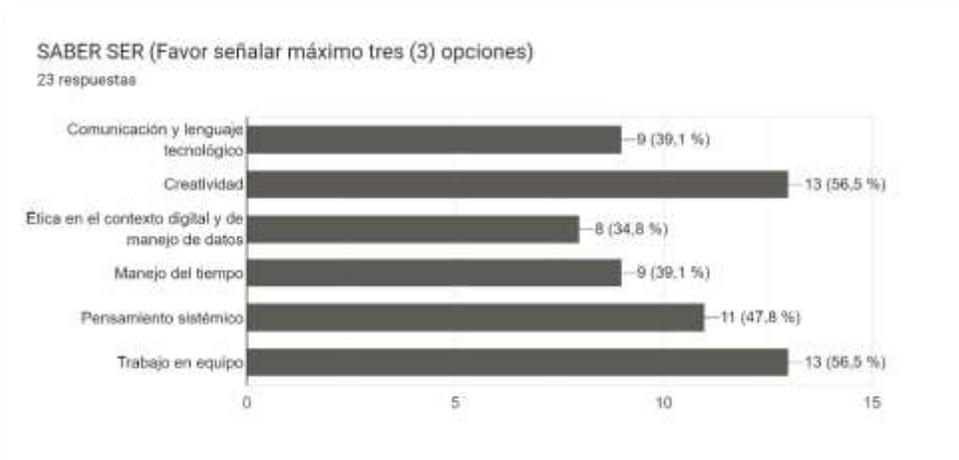
Gráficas 8, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



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

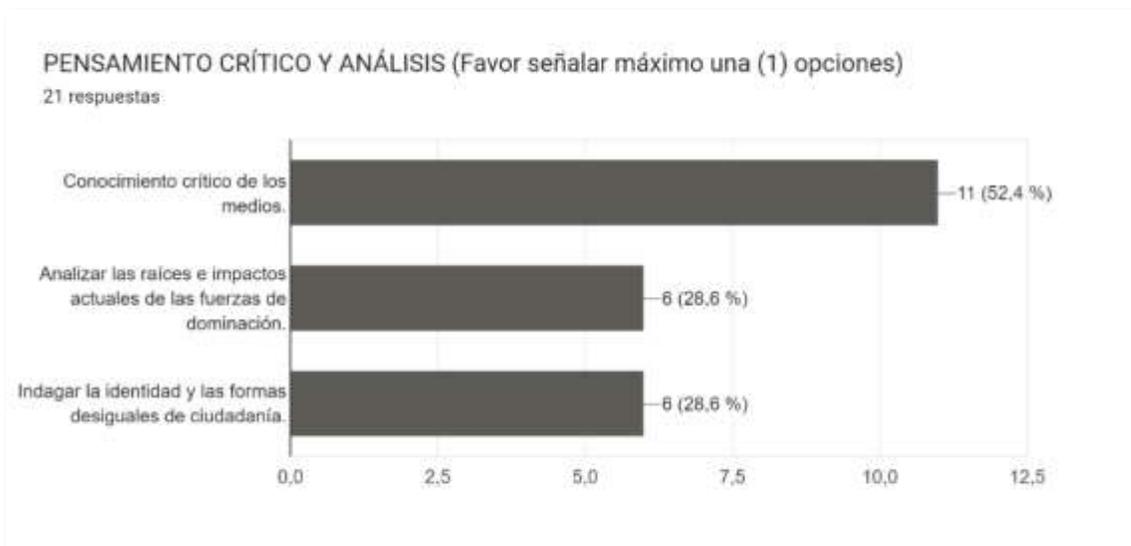


Gráficas 10, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

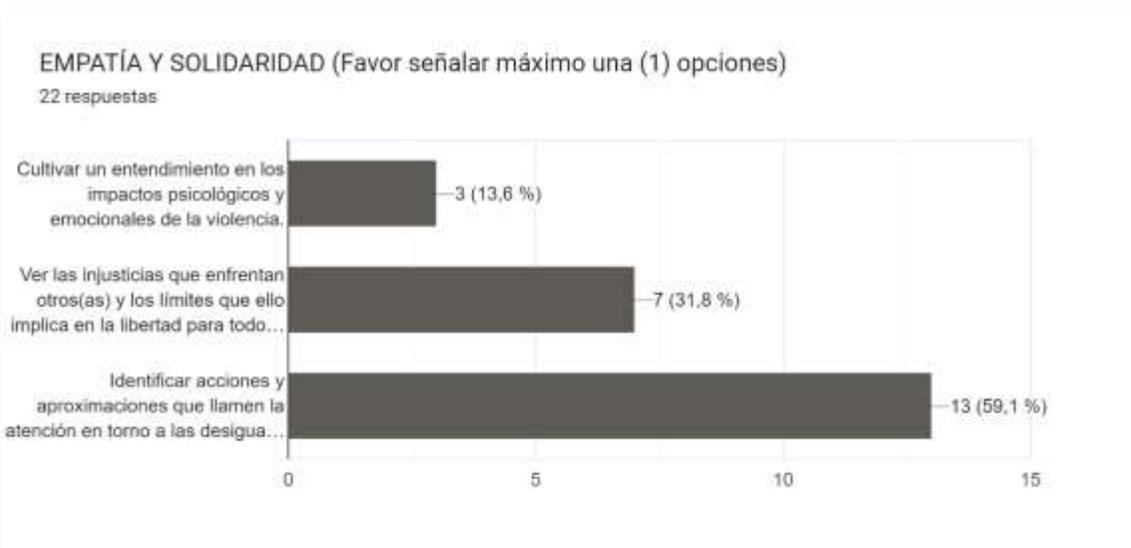


EJE 4- PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción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

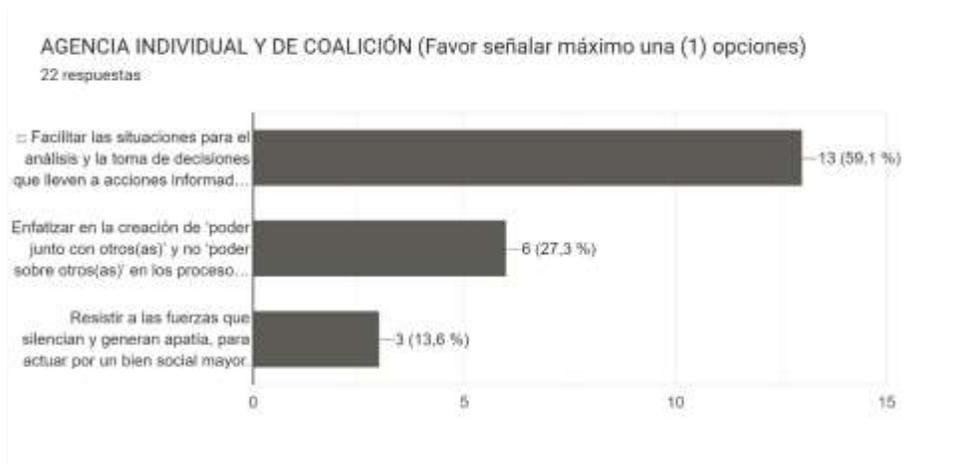
Gráficas 11, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



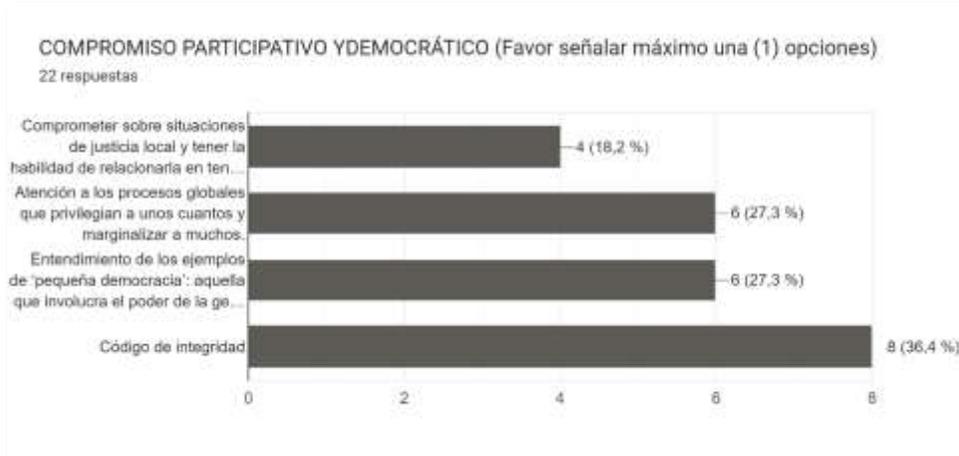
Gráficas 12, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



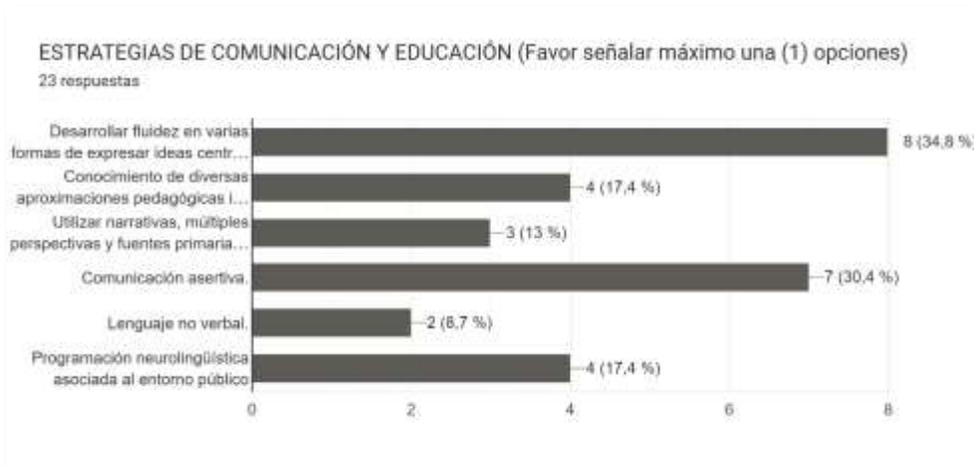
Gráficas 13, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



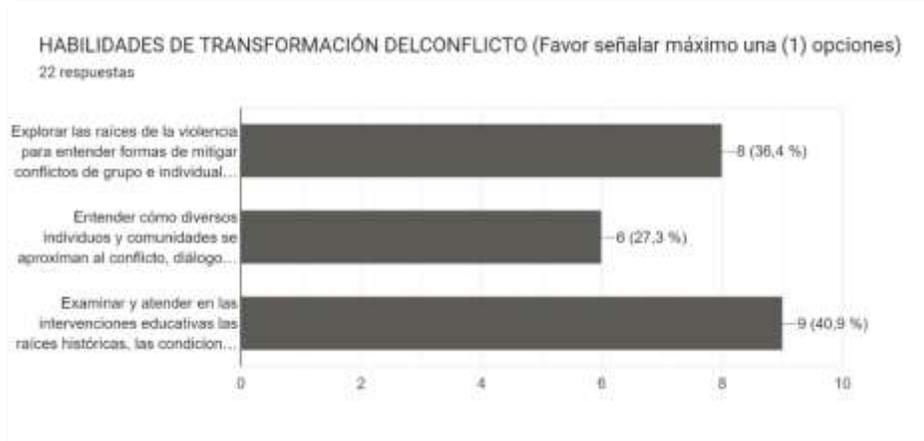
Gráficas 14, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



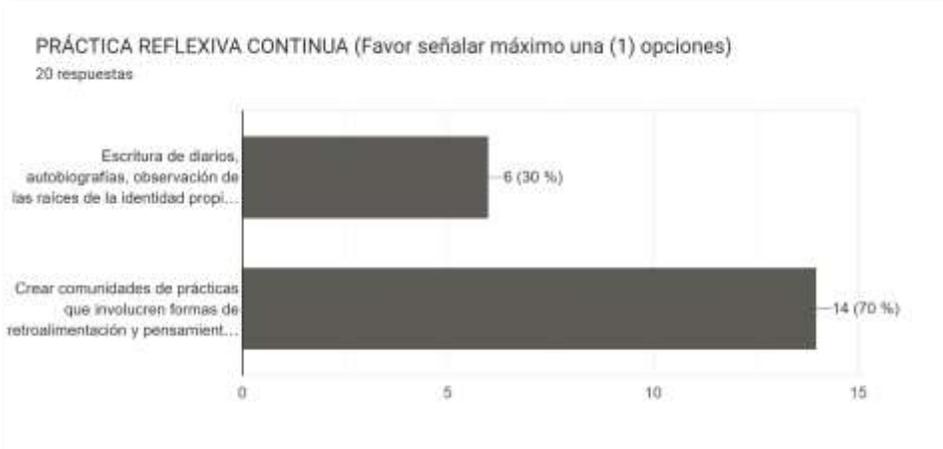
Gráficas 15, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



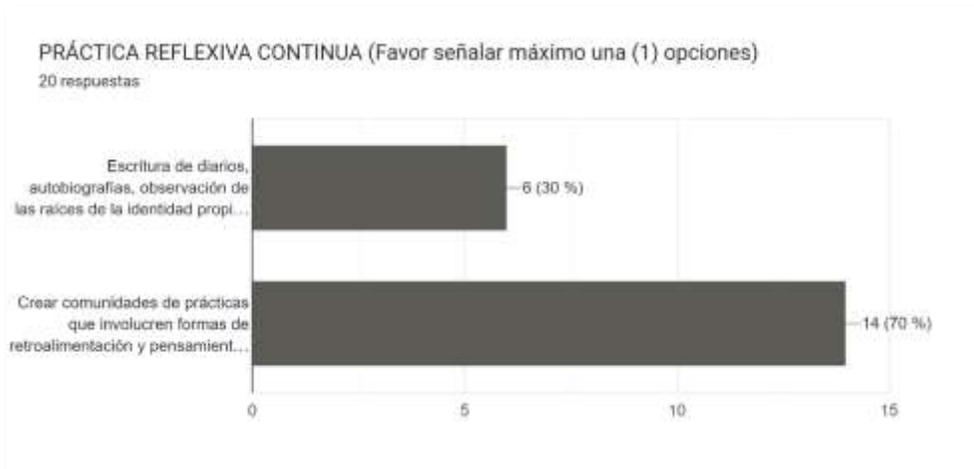
Gráficas 16, resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana



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



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



11. CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS

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

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

En caso de que algunas temáticas no sean incluidas en el PIC 2024, estas serán consideradas para futuras planificaciones, lo que asegura que ninguna oportunidad de desarrollo se pierda y que la institución pueda seguir adaptando sus capacitaciones de acuerdo con sus necesidades y requerimientos. Además, se permitirá un margen de tolerancia en la ejecución del plan, de aproximadamente +/- 10% de lo que se había planeado inicialmente.

11.1 Periodicidad

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

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



11.2 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 4**, lanzamiento del módulo virtual que se aplica actualmente a todo el personal nuevo que ingresa a la institución.

Figura 4. Módulo virtual de Inducción y Reinducción dispuesto en la plataforma CANVAS
Fuente: Elaboración propia Gestión Humana



11.3 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.

11.4 Redes de Apoyo

- La Red Institucional de Capacitación ofrecida por otras instituciones públicas en el marco de sus programas.
- Contratación Directa con Expertos Externos.
- Contratación con organizaciones de formación y capacitación especializada.
- Universidades Públicas.
- El Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Contaduría General de la Nación- CGN.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- Administradora de Riesgos Laborales-ARL.
- Caja de Compensación.
- EPS, entre otras.

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

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

12. ESTRUCTURA DEL PLAN

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

El PIC se centra en tres elementos esenciales:

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

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

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

En la **Tabla 2**, la **Tabla 3** y la **Tabla 4** se plasma el Cronograma base de ejecución del plan para la vigencia 2024, en cada una de ellas describe: el eje temático, la competencia o dimensión desarrollar, estas 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, y en la **Tabla 4** las definición del Plan de Cualificación Docente.

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

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Cómo hablar en público	Todo el personal	
	SABER HACER	Convivencia en el entorno laboral.	Todo el personal	
		Curso de dicción	Todo el personal	
		Promoción y protección de los derechos humanos	Todo el personal	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
	SABER SER	Resolución/mitigación de conflictos	Todo el personal	
		Taller de escritura y expresión enfocadas en lenguaje claro (servicio al ciudadano y/o la relación Estado Ciudadano-Equipo atención al ciudadano - Enfocado a los lineamientos de atención a la ciudadanía y a todos los grupos de valor, la forma de atender y responder por los diferentes medios: Correos electrónicos, respuestas telefónicas, atención personal, la información que se puede brindar, etc.)	Todo el personal	
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Energías limpias y conflictos socioambientales.	Todo el personal	
	SABER HACER	Servicio al ciudadano (semana del ciudadano - Pasión de Servir)	Todo el personal	
		Mejoramiento de la comunicación.	Todo el personal	
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Formación sobre Género, Diversidades y prevención de violencias basadas en Género	Todo el personal	
		Mundo Neuro-diverso: orientaciones para acompañar a estudiantes con discapacidad cognitiva	Todo el personal	
	SABER HACER	Formación sobre Género y Diversidades	Todo el personal	
	SABER SER	¿Por qué son importantes los ajustes razonables para romper barreras en el ámbito universitario?	Todo el personal	
		Formación sobre Género y Diversidades	Todo el personal	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Excel intermedio	Todo el personal	
	SABERES	Ciclo taller IAS Aplicadas a los procesos educativos	Todo el personal	
	SABERES	Solución de problemas con tecnologías	Todo el personal	
		Tecnología y sociedad	Todo el personal	
	SABER HACER	Automatización de procesos	Todo el personal	
		Curso de redacción	Todo el personal	
		G+ Capacitación-Depuración Retención en la Fuente	Todo el personal	
		Seguridad digital	Todo el personal	
		Seguridad digital	Todo el personal	
		Seguridad digital	Todo el personal	
		Hablemos de Ciberseguridad	Todo el personal	
Seguridad digital	Todo el personal			
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER	Código de Integridad	Todo el personal	
		Conflictos de Interés	Todo el personal	
	SABER HACER	Mejoramiento de la comunicación	Todo el personal	
		Políticas de propiedad intelectual	Todo el personal	
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Presupuesto y contabilidad pública	Todo el personal	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
TEMAS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS	SABER HACER	Logística aplicada al sector público; habilidades para la vida.	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABER SER	Curso de atención plena Competencias en Mindfulness	Todo el personal	
	SABERES	Realizar capacitación anual de la ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario”	Todo el personal	
	SABERES	sensibilización a la música	Todo el personal	
	SABERES	Semana de Control Interno	Todo el personal	
	SABERES	Semana anticorrupción	Todo el personal	
	SABERES	Capacitación en peligros, clasificación y valoración	Todo el personal	
SABERES	Capacitación en inspecciones de seguridad	Todo el personal		
SABERES	Capacitación en investigaciones de AT	Todo el personal		

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
				Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA	
GESTIÓN HUMANA				
	SABERES	Modalidades de acoso Laboral Ley 1010 del 2006	Todo el personal	
	SABERES	¿Qué es clima y cultura organizacional?, como medirlo?	Todo el personal	
	SABERES	Estrategias de intervención para el clima, cultura y acoso laboral	Todo el personal	
	SABERES	Capacitación en el análisis de vulnerabilidad y el manejo de la emergencia, respuesta, rehabilitación, reconstrucción, mitigación y prevención.	Todo el personal	
	SABERES	Procedimientos Operativos Normalizados (PON)	Todo el personal	
	SABERES	Administración de la Emergencia y Sistema Comando de Incidentes.	Todo el personal	
	SABERES	Administración de la Emergencia (Sistema comando de incidentes SCI)	Todo el personal	
	SABERES	Primer respondiente a emergencias médicas	Todo el personal	
	SABERES	Estrategia COIL	Todo el personal	
	SABERES	Inteligencia Artificial	Todo el personal	
	SABERES	Signos vitales y valoración secundaria, nemotecnia amplia	Todo el personal	
	SABERES	Comportamiento del Fuego, Métodos, Agentes y Equipos de Extinción	Todo el personal	
	SABERES	Extintores Portátiles Bajo la Normatividad Nacional e Internacional	Todo el personal	
	SABERES	Comportamiento del fuego, Teoría del fuego, manejo de red de incendios (Práctica de conflagración)	Todo el personal	
	SABERES	Uso seguro de la escalera	Todo el personal	
	SABERES	Riesgo Mecánico	Todo el personal	
	SABERES	Riesgo Eléctrico	Todo el personal	
	SABERES	Estilos de vida y entorno saludable	Todo el personal	

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA	CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024		Código: GH-F-03
			Versión:
EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ALCANCE SEGÚN PROPUESTA
GESTIÓN HUMANA			
	SABERES	Higiene Postural	Todo el personal

Del cronograma definido en la tabla anterior se seleccionará un total de veinte (20) capacitaciones para la vigencia 2024. Siguiendo los lineamientos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se define cronograma de capacitaciones para el nivel directivo así:

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

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

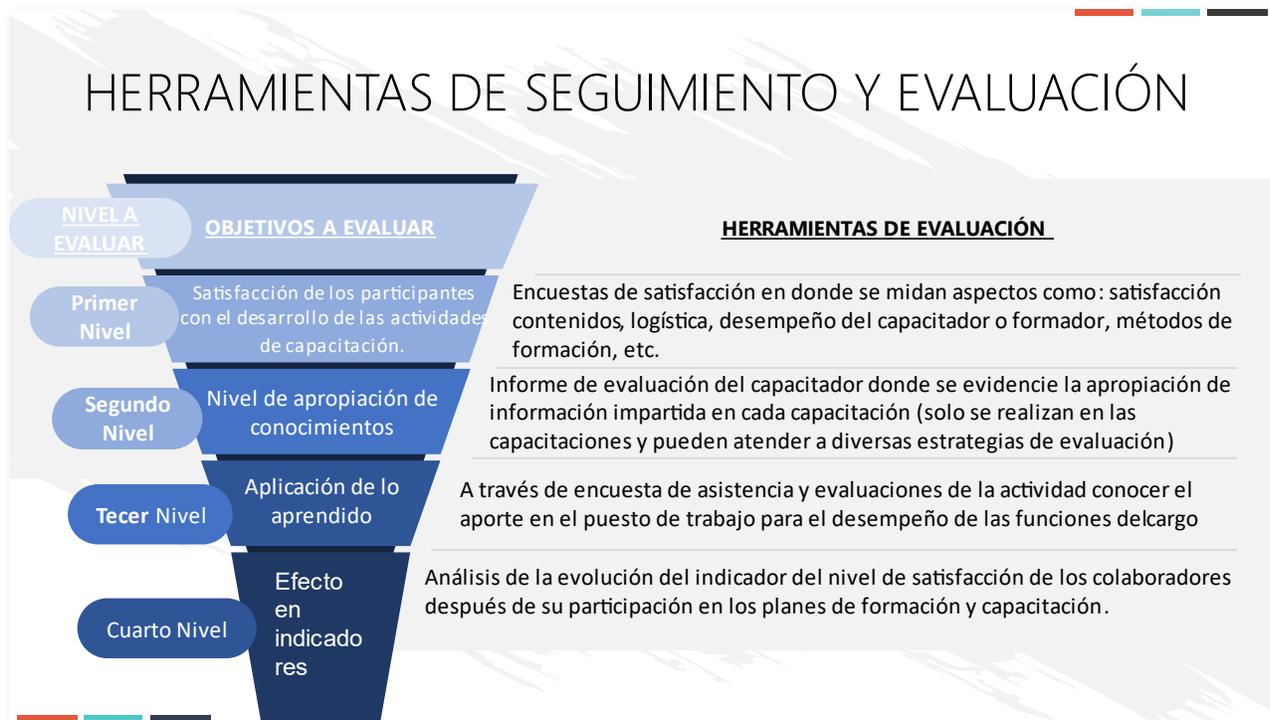
Tabla 4: Cronograma PIC Plan cualificación docente 2024 – Fuente: Vicerrectoría Académica 2024

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

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

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



13.1 Indicadores para la Evaluación y Seguimiento

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

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

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

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

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

Generar, mediante las acciones de formación, capacitación e inducción (reinducción), el desarrollo de competencias laborales en los servidores, con el 100% de los servidores que ingresen en 2023 a la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

14. RECURSOS

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

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

CONCEPTO	FUENTE DE LOS RECURSOS	CÓDIGO Y DESCRIPCIÓN CCPET	PRESUPUESTO APROBADO 2024
Programa de capacitación, formación	Funcionamiento	2.1.2.02.02.009 - Servicios para la comunidad, sociales y personales	\$ 60.000.000

Acción	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Patricia Elena Soto Marín		30/06/2024
Revisó	Luz Ofelia Rivera Restrepo		30/06/2024
Revisó	Luz Gladys Tamayo Jaramillo		30/06/2024
Recomendó	Comité Institucional de Gestión y		30/06/2024

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