

IU Digital de Antioquia

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
DIGITAL DE ANTIOQUIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Rector

JASSON ALBERTO DE LA ROSA ISAZA

Vicerrector Administrativo y Financiero

CRISTINA GALLEGO CORREA

Equipo Gestión Humana:

Directora de Recursos Humanos

LUZ OFELIA RIVERA RESTREPO

Profesional Especializada Gestión Humana

PATRICIA ELENA SOTO MARÍN

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

Enero de 2025

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1. OBJETIVOS..... | 5 |
| 1.1 Objetivo General..... | 5 |
| 1.2 Objetivos Específico..... | 5 |
| 2. ALCANCE | 5 |
| 3. MARCO NORMATIVO | 6 |
| 4. DEFINICIONES..... | 8 |
| 5. RESPONSABLES..... | 10 |
| 6. METODOLGÍA..... | 11 |
| 6.1 Evaluación..... | 11 |
| 6.2 Encuesta | 11 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... | 12 |
| 7.1 Eje temático I: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS..... | 13 |
| 7.2 Eje temático II: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE. | 14 |
| Tabla No.3-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030 | 15 |
| 7.3 Eje temático III: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD. | 15 |
| 7.4 Eje temático IV: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | 16 |
| 7.5 Eje temático V: ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO..... | 18 |
| 7.6 Eje temático VI: HABILIDADES Y COMPETENCIAS | 20 |
| Tabla No.7-Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030 | 21 |
| 7.7 FORMACIÓN A DIRECTIVOS..... | 22 |
| 8. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 22 |
| 8.1 Encuesta | 22 |
| 9. Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2025..... | 23 |
| 9.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación | 23 |
| 10. CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS..... | 25 |
| 10.1 Periodicidad..... | 27 |
| 10.2 Inducción – Reinducción..... | 27 |
| 10.3 Capacitaciones Individuales..... | 27 |
| 10.4 Redes de Apoyo | 28 |
| 11. ESTRUCTURA DEL PLAN | 28 |
| 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... | 32 |
| 12.1 Indicadores para la Evaluación y Seguimiento | 32 |
| 13. RECURSOS | 33 |

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Es así, como la 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 2020-2030 – 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.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia se encuentra comprometida con cumplir los nuevos lineamientos establecidos por Función Pública. En miras a los próximos diez años, se enfocará en capacitar a sus miembros con el objetivo de promover la mejora continua del rendimiento tanto a nivel institucional como individual. Así mismo, se buscará consolidar una cultura organizacional orientada hacia la productividad, la gestión del conocimiento y la innovación, logrando esto mediante el desarrollo de competencias laborales en sus servidores públicos.

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

empleados con derechos de carrera administrativa."

El diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en dos pilares fundamentales. En primer lugar, se toman en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación final del PIC 2023. En segundo lugar, se realiza una encuesta llamada "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN", que permite identificar las necesidades específicas de cada área. Este proceso de identificación de necesidades también considera los cuatro ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNCyF), los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público, Transformación Digital, y Probidad y Ética en lo Público. Estos ejes temáticos servirán como guía para asegurar que la capacitación aborde aspectos clave y relevantes para el crecimiento y desarrollo de la institución.

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

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

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

1.2 Objetivos Específico

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

2. ALCANCE

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

3. MARCO NORMATIVO

“Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar el talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige el sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como derecho” (PNFC, 2020)

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

| TIPO DE NORMA | Descripción - Epígrafe |
|---|---|
| Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos: 67 y 53 | Estipula que la educación es un derecho propio de las personas (artículo 67), establece en su artículo 53, la capacitación como un derecho laboral en Colombia. |
| Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo: 54 | Expone que es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. |
| Ley 115 de 1994 | “Por la cual se expide la Ley General de Educación” |
| Ley 489 de 1998 | “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. |
| Decreto Ley 1567 1998 | “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. |
| Ley 909 2004 | “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. |
| Ley 1064 2006 | “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”. |
| Ley 1952 de 2019 | Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. |
| Ley 1960 de 2019 | “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. |
| Decreto 4904 de 2009 | "Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones” |
| Decreto 1083 de 2025 | “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” |
| Decreto 648 de 2017 | “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. |

| TIPO DE NORMA | Descripción - Epígrafe |
|---|--|
| Resolución 104 de 2020 | “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”. Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020. |
| Circular Externa 100-10 de 2014 | Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |
| Decreto Ley 894 de 2017 | Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación | Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP |
| DAFP y ESAP, | Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación |

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

El Decreto Ley 1567 de 1998 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.

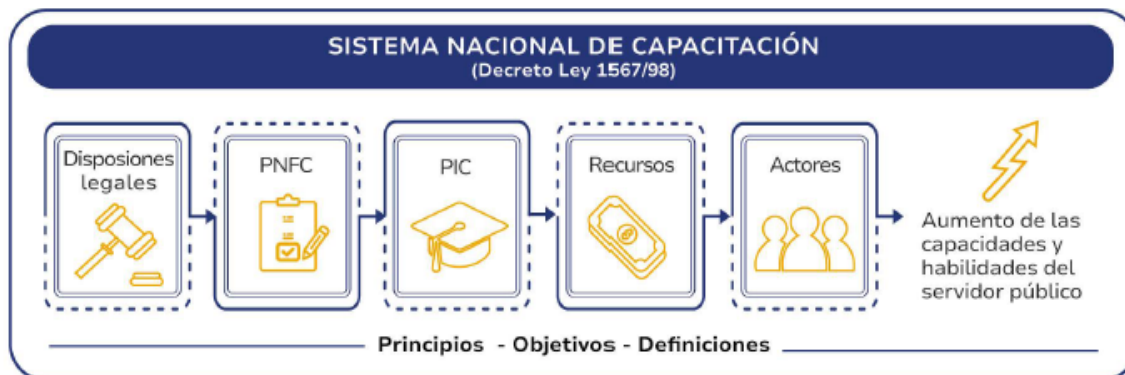


Figura 1. Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Así también, en la Ley 734 de 2022, en los artículos 33 y 34, numeral 3 y 4 (respectivamente), se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Para asegurarse de ello, en la ley 1960 de 2019, en su artículo 3, se amplía el alcance de los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998. De este modo todos los

servidores públicos tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

4. DEFINICIONES

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 formal

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

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).

Entrenamiento

Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-010 de 2014)

Profesionalización.

proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo,

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 – 2030

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. RESPONSABLES

Dirección de Talento Humano

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

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Instancia que aprueba el Plan Institucional de Capacitación.

Superior Jerárquico

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

Servidores Públicos

La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación: ofrece desarrollo y

demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio de quienes la reciben; es deber de todo servidor público asistir a las actividades de capacitación del Plan, adquirir el conocimiento y compartirlo.

6. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la creación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se fundamenta en una serie de elementos cruciales, entre los cuales se 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 2025: Se elabora un cronograma detallado para el año 2025, 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 a realizar durante el año 2025, se siguieron los siguientes pasos:

6.1 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 2024.

6.2 Encuesta

Se realizó una encuesta denominada "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE

CAPACITACIÓN" que abarcó temas definidos por Función Pública en los seis (6) ejes temáticos, así como otros temas complementarios. Esta encuesta fue enviada a todas las áreas, permitiendo identificar las competencias específicas y las necesidades para desarrollar las actividades propias de cada sector.

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

- **Sensibilización**

La Dirección de Recursos Humanos comunicó a través del correo institucional el procedimiento para definir el diagnóstico de necesidades de capacitación e informó sobre la encuesta "DIAGNÓSTICO NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN PIC 2025", 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 2023-2030. Estos resultados proporcionaron valiosos insumos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

La Institución Universitaria Digital de Antioquia ha elaborado un Plan Institucional de Capacitación para el año 2025. Este plan se alinea con los seis (6) ejes temáticos definidos por Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 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.

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.

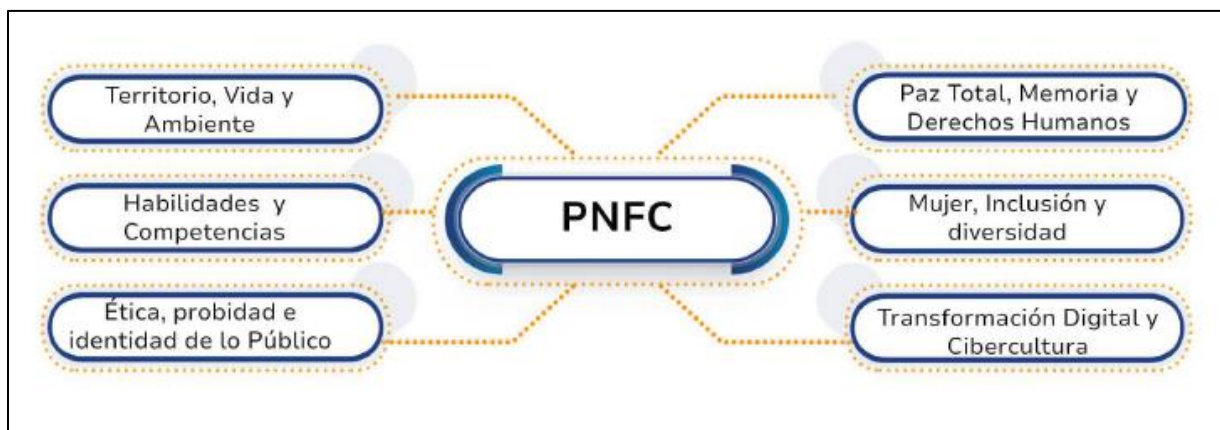


Figura 2. Ejes Temáticos PIC 2025. Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, 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.

Temáticas Sugeridas

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> • Historia social, política y económica del conflicto armado • La paz esencia del Gobierno • Construcción de paz • Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz • Desarme, desmovilización y reintegración • Justicia transicional • Reforma institucional para la paz • Reparación a las víctimas |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • Gobernabilidad para la paz • Desarme, desmovilización y reintegración • Protección y cuidado de las vidas • Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño • Construcción de indicadores • Evaluación de políticas públicas • Esquemas asociativos territoriales • Análisis de impacto normativo sobre paz • Trámites de paz • Diálogo y la cooperación: intergeneracionales • Desigualdad y la exclusión social • Rendición de cuentas de los acuerdos de paz • Acceso a la justicia • Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos • Promoción y protección de los derechos humanos • Lenguaje concordante y no discriminación • Reparación • Cultura de la paz • Participación ciudadana • Diálogo ciudadano • Seguridad humana • Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas • Resolución/mitigación de conflictos • Comunicación interpersonal • Construcción de redes |

Tabla 2: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

7.2 Eje temático II: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

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

Temáticas Sugeridas

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|--|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> • Espacio, lugar y territorio. • Imaginarios y territorio. • Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. • Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. • Políticas públicas en la gestión socio-territorial. • Energías limpias y conflictos socioambientales. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. • Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. • Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. • Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. • Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. • Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios. |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje claro y comprensible. • Servicio al ciudadano. • Priorización de la inversión social. |

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. • Comunicación y lenguajes comunes. • Arte y Creatividad. • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. • Comunidades de interés en la gestión territorial. • Goce del espacio y tiempo. • Pensamiento holístico/complejo/sistémico. • Creación en equipo. • Orientación al servicio. • Flexibilidad y adaptación al cambio. • Gestión por resultados. • Formas de interacción. • Comunicación asertiva y no violenta. • Diseño centrado en el usuario. • Adaptabilidad al cambio. • Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. • Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. • Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios. |

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

7.3 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 (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas Sugeridas

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hege-mónicas. • Violencias basadas en género. • Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. • Cuidado y equidad en el marco de los derechos. • Decolonialidad y epistemologías. • Liderazgo femenino. |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes. • Planificación de proyectos con perspectiva de género. • Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. • Análisis con datos desagregados. • Generar estadísticas con enfoque de género. • Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. • Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) • Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. • Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad. • Merito e inclusión y diversidad • Diálogo social |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico y estratégico • Respeto por la diversidad • Conciencia de las desigualdades • Empatía • Creatividad |

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

7.4 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y evolución de la tecnología • Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Tecnología y sociedad • Big Data. • Desarrollo de competencias digitales • Cuarta Revolución Industrial • Smart Cities • Gobierno Digital • Industria 4.0. y su relación con el Estado • Perspectiva internacional • Nueva normalidad • Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0 |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • Automatización de procesos • Minimización de costos • Mejoramiento de la comunicación • Ruptura de fronteras geográficas • Maximización de la eficiencia • Incrementos sustanciales en la productividad • Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos • Análisis de datos para territorios • Seguridad digital • Interoperabilidad • Trabajo virtual • Teletrabajo • Automatización de procesos • Analítica de Datos • Programación en Python y R • Manejo de tecnología Blockchain • Razonamiento analítico • Smart Cities y su relación con el Estado |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y lenguaje tecnológico |

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

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

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 desarrollará 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.

7.5 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia • (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) • Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, • narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. • Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas • pedagógicas • Comunicación asertiva • Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) • Programación neurolingüística asociada al entorno público |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|--------------------------|--|
| | locales y globales |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento crítico de los medios • Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía • Principios de la Función Pública • Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) • Participación ciudadana y rendición de cuentas • Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental • Gobierno abierto • Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados • Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) • Integridad • Objetividad • Transparencia • Honradez • Imparcialidad • Legalidad |

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

7.6 Eje temático VI: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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.

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

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público” (DAFP)

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

Temáticas Sugeridas

| COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------|---|
| SABERES | <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico • Pensamiento crítico • Comunicación digital • Liderazgo en entornos digitales • Creatividad e innovación • Gestión documental • Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes |
| SABER HACER | <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la obtención de resultados • Comunicación efectiva y asertiva • Liderazgo efectivo • Gestión del desarrollo de las personas • Resolución de conflictos • Gestión de procedimientos • Gestión del Talento Humano por Competencias • Guía referencial Iberoamericana de competencias • Plan Nacional de competencias laborales en el sector público • Catálogo de competencias funcionales |
| SABER SER | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

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

Como parte de la estrategia que se implementará para el desarrollo de las habilidades y competencias propuestas para este EJE, la Institución Universitaria Digital de Antioquia, cuenta con la plataforma de HABILIDADES PARA LA VIDA 10 FORLIFE: Un complemento al Plan Institucional de Capacitaciones.

La IU Digital de Antioquia pone al ser humano en el centro de su Plan de Desarrollo Institucional 2022 - 2026: Digitalidad Próxima. Bajo este principio, orienta su modelo educativo y desarrolla su labor en el territorio, promoviendo la inclusión y el desarrollo integral de las personas. La educación solo puede transformar el mundo si, en el proceso, logra también transformar a quienes hacen parte de él.

En este marco, el Plan Institucional de Capacitaciones se fortalece con la Plataforma de Habilidades para la Vida - 10 forLife, una herramienta diseñada para acompañar al personal en su crecimiento personal y profesional. Esta plataforma proporciona contenidos orientados al autoconocimiento, el liderazgo y el desarrollo de competencias que permiten alcanzar la excelencia en distintos ámbitos: académico, laboral, social y personal.

A través de 10 forLife, se promueve una formación integral que impulsa el liderazgo en cualquier entorno, permitiendo a cada persona potenciar su desempeño en su trabajo, sus relaciones interpersonales, sus iniciativas emprendedoras, sus causas éticas y sociales, así como en su vida familiar y afectiva.

7.7 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.

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.

8. 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.

8.1 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), dirigida a todo el personal vinculado con la Institución. Su aplicación tuvo lugar durante un período de 15 días. Para obtener información detallada, puedes acceder a la encuesta en el siguiente enlace: [Colocar el enlace aquí].

9. Diagnóstico y Análisis de Resultados - Requerimientos de Capacitación PIC 2025

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.

9.1 Resultados Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación

En las tablas 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) 2023-2030, dentro de sus componentes: conocimiento, habilidades y competencias. Además, también se incluyen temas complementarios recomendados por las diferentes dependencias de la Institución.

EJE 1 - Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

| | |
|---------------|--|
| Saber - Saber | • Historia social política del conflicto armado |
| | • Reparación a las víctimas |
| | • Construcción de paz |
| Saber - Hacer | • Construcción de indicadores |
| | • Protección y cuidado de las vidas |
| | • Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades |
| Saber - Ser | • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas |
| | • Resolución/mitigación de conflictos |
| | • Comunicación interpersonal |

Tabla No.8 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

EJE 2 - Territorio Vida y Ambiente: 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.

| | |
|---------------|--|
| Saber - Saber | • Energías limpias y conflictos socioambientales. |
| | • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. |

| | |
|---------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Políticas públicas en la gestión socio-territorial. |
| Saber - Hacer | <ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de la comunicación. |
| Saber - Ser | <ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje claro y comprensible. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Arte y Creatividad. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. |

Tabla No.9 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

EJE 3 - 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.

| | |
|---------------|---|
| Saber - Saber | <ul style="list-style-type: none"> • Justicia de género, étnica y racial. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo femenino. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Violencias basadas en género. |
| Saber - Hacer | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad reducir las desigualdades. |
| Saber - Ser | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico y estratégico |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad |

Tabla No.10 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

EJE 4 - 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.

| | |
|---------------|--|
| Saber - Saber | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias digitales |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Apropiación y uso de la tecnología |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Big Data. |
| Saber - Hacer | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo virtual |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de la comunicación |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo |
| Saber - Ser | <ul style="list-style-type: none"> • Ética en la IA |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Cibercultura |

Tabla No.11 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

EJE 5 - Probidad, Ética e Identidad de lo Público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

| | |
|---------------|--|
| Saber - Saber | • Comunicación asertiva |
| | • Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) |
| | • Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas |
| 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) |
| | • Teletrabajo |
| Saber - Ser | • Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental |
| | • Principios de la Función Pública |
| | • Transparencia |

Tabla No.12 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

EJE 6 - Habilidades y Competencias: La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

| | |
|---------------|--|
| Saber - Saber | • Comunicación digital |
| | • Pensamiento crítico |
| | • Liderazgo en entornos digitales |
| Saber - Hacer | • Liderazgo efectivo |
| | • Comunicación efectiva y asertiva |
| | • Herramientas para la obtención de resultados |
| Saber - Ser | • Aprendizaje continuo |
| | • Trabajo en equipo |
| | • Inteligencia emocional |

Tabla No.13 Resultados de la encuesta "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" - Fuente: Gestión Humana

10. CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS SOLICITADAS POR LAS ÁREAS

- Energía Renovable en la Era Digital.
- Aplicaciones de Lot para optimizar el consumo de energía y agua.
- Uso de herramientas de IA de google workspace.
- Relaciones Interpersonales y Normas de Urbanidad.
- manejo de aplicaciones digitales.
- Eficiencia de procesos y tecnología para apoyar los procesos de gestión documental.
- Gestión de las emociones y comunicación asertiva.
- Inducción y reinducción general a todas las áreas incluyendo docentes de cátedra y personal prestador de servicios y administración del tiempo.

- Habilidades docentes.
- Comunicación asertiva. Atención al usuario.
- Temas sobre la Importancia de dar respuesta en los términos establecidos por la Ley + Temas de Redacción y elaboración de Comunicaciones Oficiales.
- Pruebas de lengua internacionales estandarizadas Manejo de Excel.
- Manejo de Inteligencia laboral en nuestro que hacer.
- Educación digital, metodologías participativas en entornos digitales, apropiación social del conocimiento.
- Presupuesto, normas internacionales de información financiera publica (NIF-publica).
- Inteligencia artificial para la optimización de procesos, Herramientas digitales para optimización del tiempo.
- Manejo de ofimática.
- Inteligencia artificial aplicada a las comunicaciones; Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.
- Egresados – investigación.
- Inteligencia artificial en el trabajo y las actividades diarias.
- Computación en la nube, metodología scrum.
- Inteligencia Artificial y Aprendizaje Automático Aplicado al Desarrollo de Software, Incluye técnicas de Machine Learning, integración de modelos de IA en proyectos, y el uso de herramientas modernas como TensorFlow, PyTorch o AutoML.
- Ciberseguridad en el Ciclo de Vida del Software.
- Enfoque en prácticas de codificación segura, detección y remediación de vulnerabilidades, y normativas de seguridad como OWASP y GDPR.
- Políticas institucionales de internacionalización: acceso de estudiantes y docentes a programas y proyectos.
- Plataforma de diseño CANVAS y Metaverso.
- Autoevaluación de programas.
- Vocabulario LGBTQI+ y de género
- Manejo de Excel.
- Buenas prácticas para la comunicación web.
- Fortalecimiento de la comunicación asertiva y efectiva.
- Gestión de riesgos cibernéticos, Aplicaciones de IA en la automatización de procesos.

Para definir y estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, se selecciona un total de treinta (30) 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 2025, 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.

10.1 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

10.2 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).

10.3 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.

10.4 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.

11. ESTRUCTURA DEL PLAN


La Institución Universitaria Digital de Antioquia ha diseñado el Plan de Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2025. Este plan se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades de la institución, sus dinámicas específicas y el Plan Nacional de Formación y Capacitación en Educación 2023-2030.


El PIC se centra en dos 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.

En la **Tabla 14 y la Tabla 15** se plasma el Cronograma base de ejecución del plan para la vigencia 2025, 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.

|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA | | RONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 | | Código: GH-F-03 |
|---|----------------------------------|---|--|------------------------|
| | | | | Versión: |
| EJE TEMÁTICO | COMPETENCIA DIMENSIÓN | TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ALCANCE |
| GESTIÓN HUMANA | | | | |
| EJE 1: PAZ TOTAL MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | SABER | Historia social, política y económica del conflicto armado, Construcción de paz | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | | Reparación de víctimas | | |
| | SABER HACER | Construcción de indicadores | | |
| | | Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades. | | |
| | SABER SER | Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas | | |
| | | Comunicación interpersonal | | |
| EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | SABER | Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | | Energías limpias y conflictos socioambientales | | |
| | SABER HACER | Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. | | |
| SABER SER | Lenguaje claro y comprensible | | | |
| EJE 3: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | SABER | Justicia de género, étnica y racial | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | | Liderazgo femenino | | |
| | SABER HACER | Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones | | |
| | SABER SER | Pensamiento crítico y estratégico | | |
| Tolerancia cero a la violencia de género | | | | |
| EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | SABER | Big Data y analítica de datos | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | | Desarrollo de competencias digitales | | |
| | | Herramientas y recursos formativos en la nube | | |


|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA | | RONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 | | Código: GH-F-03 |
|---|---|--|--|------------------------|
| | | | | Versión: |
| EJE TEMÁTICO | COMPETENCIA DIMENSIÓN | TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ALCANCE |
| GESTIÓN HUMANA | | | | |
| | | Nuestro campus IUD | | |
| | SABER HACER | Trabajo virtual | | |
| | | Mejoramiento de la Comunicación | | |
| | | IUD Ciberseguridad | | |
| | SABER SER | Ética en la IA | | |
| | | Transformación Digital | | |
| EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | SABER | Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABERE HACER | Impactos psicológicos y emocionales de la violencia | | Todo el personal |
| | SABER SER | Principios de la Función Pública | | |
| EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS | SABER | Comunicación digital | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | SABERE HACER | Liderazgo efectivo | | |
| | SABER SER | Aprendizaje continuo | | |
| TEMAS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS Capacitaciones sugeridas por las áreas como temas de capacitación complementarios | SABER | Aplicaciones de Lot para optimizar el consumo de energía y agua | Dir. Recursos Humanos | Todo el personal |
| | | Eficiencia de procesos y tecnología para apoyar los procesos de gestión documental | | |
| | SABERE HACER | Uso de herramientas de IA de Google Works pace. | | |
| | | Presupuesto, normas internacionales de información financiera pública (NIF-pública) | | |
| | Inteligencia Artificial y Aprendizaje Automático Aplicado al Desarrollo de Software, Incluye técnicas de Machine Learning, integración de modelos de IA en proyectos, y el uso de herramientas modernas como Tensor Flow, PyTorch o AutoML. | | | |

|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA | | RONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 | | Código: GH-F-03 |
|---|----------------------------------|--|--|------------------------|
| | | | | Versión: |
| EJE TEMÁTICO | COMPETENCIA DIMENSIÓN | TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ALCANCE |
| GESTIÓN HUMANA | | | | |
| | | Plataforma de diseño CANVAS y Metaverso | | |
| | SABER SER | Redacción y elaboración de Comunicaciones Oficiales | | |
| | | Manejo de ofimática | | |
| | | Vocabulario LGBTQI+ y de género | | |

Tabla No.14: Cronograma PIC 2024 Capacitación por Eje Temático – Fuente: Gestión Humana 2025

Del cronograma definido en la tabla anterior se seleccionará un total de treinta (30) capacitaciones para la vigencia 2025.

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

|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA | | RONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 | | Código: GH-F-03 |
|--|----------------------------------|--|--|------------------------|
| | | | | Versión: |
| EJE TEMÁTICO | COMPETENCIA DIMENSIÓN | TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ALCANCE |
| GESTIÓN HUMANA | | | | |
| ESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | SABER | Valores, principios y reglas informales | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABER SER | Comportamientos del ser humano | | |
| | SABER HACER | Empoderamiento personal y del equipo de trabajo | | |
| EL DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO | SABER | Inteligencia emocional | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABER SER | Análisis sistémico de los equipos de trabajo | | |
| | SABER HACER | Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo | | |
| COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA | SABER | Semiótica del discurso | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABER SER | Identificación de públicos | | |
| | SABER HACER | Comunicación asertiva | | |
| GESTIÓN DEL CAMBIO | SABER | Resiliencia | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABER HACER | Gestión de la resistencia al cambio. | | |
| | SABER SER | Liderazgo transformacional | | |


|  INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA | | RONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 | | Código: GH-F-03 |
|--|-----------------------|--|-----------------------------|-----------------|
| | | | | Versión: |
| EJE TEMÁTICO | COMPETENCIA DIMENSIÓN | TEMÁTICAS/ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ALCANCE |
| GESTIÓN HUMANA | | | | |
| INNOVACIÓN PÚBLICA | SABER | Modelos de Innovación: learn start up, design thinking | Dir. Recursos Humanos | Directivos |
| | SABER HACER | Innovación aplicada a procesos y productos | | |
| | SABER SER | Gestión del conocimiento | | |

Tabla No.15: Cronograma PIC para Directivos 2025 – Fuente: Gestión Humana 2024

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Dirección de Recursos Humanos realizará la evaluación de cada una de las actividades de capacitación, con el fin de medir la ejecución y el nivel de satisfacción de los funcionarios; en la evaluación se considerarán aspectos como: contenido temático, pertinencia, aspectos logísticos y de organización, conferencistas o capacitadores, herramientas empleadas, metodología, aporte en desempeño del cargo y solución de inquietudes; para ello se utilizará formato de evaluación disponible en formato digital,

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

12.1 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:

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

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 2025 a la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

13. RECURSOS

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

| Concepto | Fuente de los Recursos | Presupuesto Aprobado 2025 |
|---|------------------------|---------------------------|
| 017FRH. Contratar los servicios para la ejecución de actividades de capacitación y formación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024 | Funcionamiento | \$ 50.000.000 |
| 016FRH. Programa de capacitación, formación, cualificación de personal, bienestar y salud ocupacional | Funcionamiento | \$ 70.000.000 |
| Total | | \$ 120.000.000 |

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

| Acción | Nombre | Fecha |
|--|---|------------|
| Proyectó y Elaboró | Patricia Elena Soto Marín | 24/01/2025 |
| Revisó, adaptó y aprobó | Luz Ofelia Rivera Restrepo | 24/01/2025 |
| Revisó y Aprobó | Cristina Gallego Correa | 24/01/2025 |
| Recomendó | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | 29/01/2025 |
| Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma. | | |