

Institución Universitaria de Envigado

Plan Institucional de Formación y Capacitación

**Envigado
2022**

 (+57)4 339 1010

 www.iue.edu.co

 Carrera 27 B # 39 A Sur 57
Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC 7191-1

Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], como líder de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano [GETH], establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación, en el cual la Institución Universitaria de Envigado [IUE] como entidad del sector público que administra y proporciona bienes y servicios a la comunidad y que su finalidad no es otra que la de asegurar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida, aportando al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], a fin de propender por la satisfacción de los intereses y necesidades de los funcionarios, garantizando la prestación de los servicios de manera oportuna y eficiente acorde a las necesidades de estos, y para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación [PNFC] para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, la IUE presenta el Plan Institucional de Formación y Capacitación [PIC] 2022; y a los presupuestos del Plan Nacional de Desarrollo [PND] y Plan de Desarrollo Municipal [PDM].

De este modo la IUE, a través del Plan Estratégico Institucional [PEI] y el PNFC 2020-2030 direcciona las entidades públicas desde sus Oficinas de Talento Humano a la proyección del PIC anual, el cual debe desarrollar competencias capacidades, destrezas, habilidades, valores con miras a estimular la eficacia personal, grupal y organizacional, de las personas que trabajan en ellas de manera que se posibilite el desarrollo profesional el mejoramiento en la prestación de los servicios y garantice el ciclo de gestión pública eficiente a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento permanente.

La Oficina de Talento Humano de la IUE, a través de las diferentes solicitudes a cada una de las dependencias por medio del formato F-GH-03 “Identificación de necesidades de capacitación”, elaborada por cada líder de los procesos con su equipo de trabajo; sobre las cuales se enfocarán los requerimientos de las capacitaciones para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los

servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Lo anterior permite que este plan sea formulado cada año a partir de un diagnóstico de necesidades para una mejor gestión administrativa y establecer las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el PNFC 2020-2030 en el marco de los siguientes ejes temáticos.

Eje 1	• Gestión del conocimiento y la innovación
Eje 2	• Creación de valor público
Eje 3	• Transformación digital
Eje 4	• Probidad y ética de lo público

Figura 1. *Ejes temáticos del PNFC 2020-2030.*

De conformidad con lo anterior, los programas propuestos dentro del PIC, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva.

A partir de todo lo anterior, se señala que el PIC propende por el fortalecimiento de las capacidades del Talento Humano, como una acción puntual y estratégica que permite cumplir con el objetivo de formar ciudadanos en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público como lo es la IUE.

Tabla de contenido

Introducción	2
Marco Normativo	6
Marco Conceptual	8
Conceptos para la comprensión del PIC	8
<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	8
<i>Capacitación</i>	8
<i>Formación</i>	9
<i>Educación para el trabajo y el desarrollo humano</i>	9
<i>Educación informal</i>	10
<i>Inducción y reinducción</i>	10
<i>Entrenamiento puesto de trabajo</i>	11
<i>Competencias laborales</i>	11
Principios Rectores de la Capacitación	12
<i>Complementariedad</i>	12
<i>Integralidad</i>	13
<i>Objetividad</i>	13
<i>Participación</i>	13
<i>Prevalencia del interés de la organización</i>	13
<i>Integración a la carrera administrativa</i>	13
<i>Profesionalización del servidor público</i>	14
<i>Economía</i>	14
<i>Énfasis en la práctica</i>	14
<i>Continuidad</i>	14
Objetivos	15
Objetivo general	15

Objetivos específicos	15
Alcance	15
Metodología	15
Desarrollo del Plan	17
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional [DNAO]	17
Otras fuentes de identificación de necesidades de capacitación	19
<i>Acuerdo Sindical 2021</i>	19
<i>Plan de Formación y Capacitación Docente IUE</i>	19
<i>Resultados de la Evaluación de Desempeño</i>	19
Programa de Inducción y Reinducción	19
<i>Inducción</i>	19
<i>Estrategia de Ubicación en el Puesto de Trabajo</i>	20
<i>Estrategia de Inducción y Reinducción Virtual</i>	21
<i>Reinducción</i>	21
Participación en los programas de capacitación	22
Capacitaciones Emergentes	22
Contenido del Plan	23
Gobernanza para la paz	23
Gestión del conocimiento	23
Creación de valor público	24
Transformación digital	24
Probidad y ética de lo público	25
Beneficiarios del Plan	34
Seguimiento y Medición del Plan	34
Referencias	35

Marco Normativo

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, Art. 53: contempla la garantía a la capacitación y al adiestramiento, como principios mínimos fundamentales.
- **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Ley 489 de 1998**: establece como uno de los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública “DAFP” en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública “ESAP”
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**. Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40 respectivamente, establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y actualizarse en el área donde las desarrolla (Art. Derogado a partir del 29 de marzo de 2022 por el Art. 265 de la Ley 1952 de 2019)
- **Ley 909 de 2004, artículo 36**: regula que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- **Ley 1064 de 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 formal en la Ley General de Educación.

- **Decreto 4904 de 2009**, por la 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 y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto Ley 849 de 2017**: por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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.
- **Decreto 648 de 2017**, por el cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1952 de 2019**, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 1955 de 2019**, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”
- **Ley 1960 de 2019**, por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3.
- **Resolución 104-2020**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020-2030.

- **Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública 2008**, establece el marco de referencia para el desarrollo de procesos de reforma y racionalización en la Administración Pública mediante el uso de técnicas y herramientas de calidad en el sector público.

Marco Conceptual

La guía para la formulación del PIC del DAFP, recomienda pautas para su diseño, enfoque de capacitación por competencias, así como el desarrollo de programas de capacitación para el fortalecimiento de las dimensiones del ser, saber y hacer.

Conceptos para la comprensión del PIC

Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con lo señalado en la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función Pública, “(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Capacitación

Como lo indica el artículo 4° del Decreto 1567 de 1998, “...el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal 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, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio”.

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.

En cuanto a la finalidad de la capacitación, según lo dispuesto en el Artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, se tiene que “...los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”

El fin último de las capacitaciones, es desarrollar al máximo las habilidades y lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral ejecutando sus funciones de forma experta, eficiente y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

Formación

Procesos enfocados a facilitar el desarrollo integral del personal de las entidades, para potenciar sus actitudes, conductas y habilidades de todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a actualizaciones y nuevos conocimientos, en ética, creatividad, comunicación, emocional e intelectual, cuyo objetivo es aumentar y adecuar los conocimientos y habilidades laborales y personales.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano

Como lo indica el Decreto 4904 de 2009 “La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Educación informal

“La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas” MEN.

Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el Decreto Ley 2150 de 1995.

“Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional.” (Art. 47)

Inducción y reintegración

El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores a la entidad para fortalecer el sentido de pertenencia a la Institución Universitaria de Envigado y lograr el cumplimiento misional.

Entrenamiento puesto de trabajo

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 aprendizajes específicas y requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

Competencias laborales

“La Ley 909 de 2004, en su Artículo 19, establece que el empleo público es “...el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera, el numeral 2, literal b) ibidem, fija como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “...el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio”.

El Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos” define las competencias 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”. El mismo Decreto señala que “...las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
- Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

De igual forma, en el mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por el nivel jerárquico. Cada competencia se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Principios Rectores de la Capacitación

Para efectos del presente Plan Institucional de Capacitaciones 2022, la Institución Universitaria de Envigado en concordancia con el artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, tiene presente los principios rectores de la capacitación:

Complementariedad

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla 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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad

La formulación de políticas, de 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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia

Profesionalización del servidor público

Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Economía

Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a las capacitaciones, mediante ingresos propios presupuestados por la Oficina de Talento Humano a través de los proyectos institucionales.

Énfasis en la práctica

Las capacitaciones se suministrarán 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 atendiendo las nuevas dinámicas institucionales y las necesidades propias del personal que ingresa nuevo (carrera administrativa), en adiestramiento del puesto de trabajo, resultado de la evaluación de desempeño; así mismo tener en cuenta la efectividad partiendo de la metodología y la praxis que deben de tener los evaluadores. .

Continuidad

Fundamentalmente en aquellos programas y actividades que por estar encaminados a impactar en el comportamiento y a producir cambios de actitudes, requieren acción a largo plazo.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos vinculados a la IUE a través de procesos de formación y capacitación, que respondan a las necesidades de aprendizaje, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tienen los trabajadores y las que requieren los cargos, en busca de la mejora continua del desempeño individual e institucional.

Objetivos específicos

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado aplicado a la IUE.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Alcance

El PIC establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la IUE de las diferentes dependencias.

Metodología

El PIC se entiende como un ciclo que inicia con la identificación y análisis de las necesidades que fueron identificadas por cada uno de los grupos de valor, por medio del formato F-TH-0002 “Identificación de necesidades de capacitación”, que

permiten de un lado el conocimiento interno y externo de las personas que laboran en la institución, y del otro articular el proceso de planeación. Dando paso finalmente, a la ejecución o implementación con la evaluación a través de la generación de conocimiento y la aplicabilidad de lo aprendido como muestra los resultados de la capacitación y/o perfeccionamiento individual o grupal. Como se muestra en la siguiente gráfica:

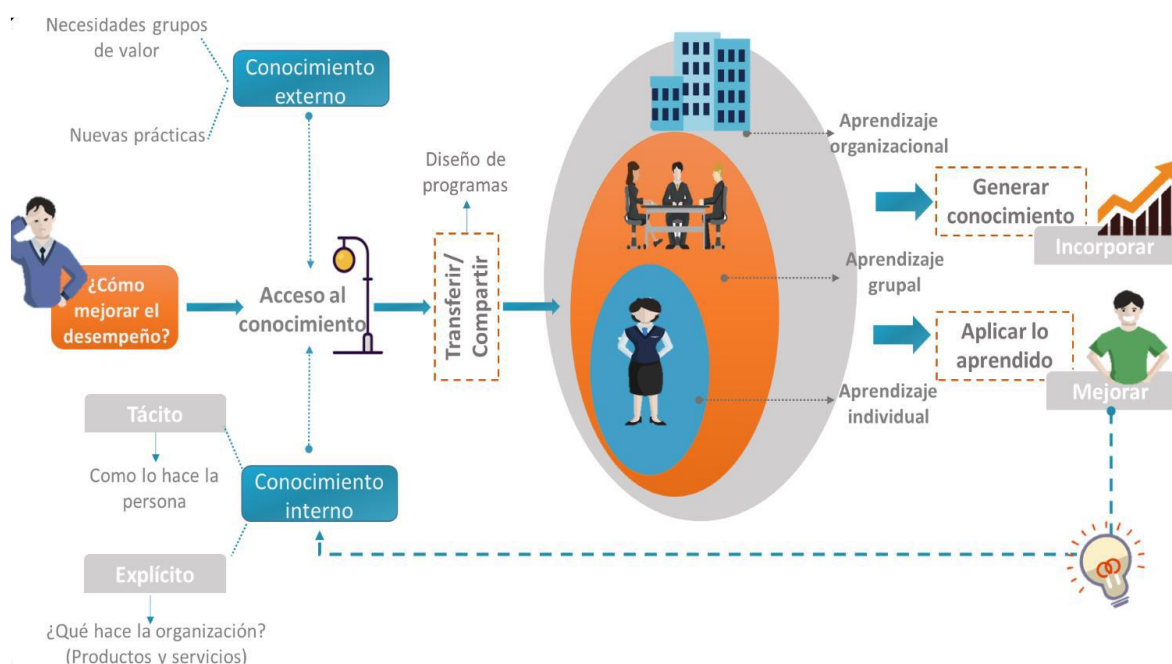


Figura. Esquema de aprendizaje organizacional para las entidades públicas.
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Desarrollo del Plan

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional [DNAO]

Este tiene como finalidad conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas e individual, así como los métodos de capacitación y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de mesas de trabajo al interior de cada dependencia, se diligenció el formato F-TH-0002 “Identificación de necesidades de capacitación”, dirigidas a todos los servidores y a los líderes de la IUE, se conocieron las necesidades de estos, con una muestra del 75% de la población total de la Institución.

Bajo los parámetros establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el cual contempla 4 ejes estratégicos, los resultados obtenidos de acuerdo con las necesidades propuestas por el DAFP y realizadas por la Oficina de Talento Humano en diciembre de 2021 son los siguientes:

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Asistencia	Técnic	Profesiona	Aseso
		I	o	I	r
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Analítica de datos		x	x	x
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	x	x	x	x
	Adaptación al cambio	x	x	x	x
	Gestión de la información	x	x	x	x
	Formulación de proyectos			x	x

Eje 2. Creación de valor público	MIPG	x	x	x	x
	Gestión financiera, presupuestal y contable		x	x	x
	Programa de Servicio al Ciudadano*	x	x	x	x
	Construcción de indicadores			x	x
Eje 3. Transformación digital	Gobierno abierto	x	x	x	x
	Trabajo en equipo	x	x	x	x
	Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación [TICs]	x	x	x	x
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Lenguaje claro	x	x	x	x
	Programación neurolingüística asociada al entorno público	x	x	x	
	Construcción de Paz y Derechos Humanos	x	x	x	x
Otros	Acuerdo sindical - SINTRAMUNE				
	Plan de Formación y Capacitación Docente IUE				

Fuente: Propia, 2021.

Otras fuentes de identificación de necesidades de capacitación

Acuerdo Sindical 2021

Según lo pactado en la negociación sindical 2021 se contempla la capacitación de los servidores públicos adscritos a SINTRAMUNE en los siguientes temas:

- Logros a nivel nacional en los acuerdos laborales.
- Negociación colectiva de los empleados públicos.
- Básico sindical.

Plan de Formación y Capacitación Docente IUE.

Se presenta en documento Anexo 1 y forma parte integral del presente documento.

Resultados de la Evaluación de Desempeño

Los resultados obtenidos en la medición del año 2020 (Semestre I), se evidencia que la IUE presenta un porcentaje alto de resultados satisfactorios, expresado en que el 95% de los funcionarios obtuvieron una evaluación definitiva igual o superior al 92.81%. Dado que la evaluación de desempeño final se efectuará antes del 28 de febrero de 2022, su resultado de ser necesario permitirá el ajuste o complemento de este PIC a través de las Capacitaciones Emergentes dispuestas en este Plan.

Programa de Inducción y Reinducción

Inducción

En atención a lo dispuesto en la Ley 190 de 1995 (Artículo 64), Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 7 y 8), así como en lo fijado en la Circular Externa N° 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP, es necesario contemplar programas de Inducción y Reinducción, los cuales están inmersos en los Planes Institucionales de Capacitación.

Esta inducción será direccionada por la Oficina de Talento Humano y el objetivo de este programa es sensibilizar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, sistema de valores, darle a conocer la misión, visión y objetivos institucionales, el manual de funciones y demás manuales y políticas institucionales como la de Seguridad y Salud en el Trabajo [SST], Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, dada a través de talleres de retención del conocimiento y guías de operación, que permiten un mayor adiestramiento a los puestos de trabajo y una mayor eficiencia y eficacia en el quehacer laboral; entre otras disponibles en <https://www.iue.edu.co/modelo-de-planeaci%C3%B3n-y-gesti%C3%B3n.html>

Estrategia de Ubicación en el Puesto de Trabajo

Se entiende por ubicación en relación con el puesto de trabajo como el proceso de adaptación y acomodación del nuevo funcionario al cargo y a la estructura organizativa de la Institución.

Una vez el funcionario ha sido vinculado se presenta al jefe y a los demás funcionarios tanto de su dependencia como de las demás oficinas, igualmente se envía vía correo electrónico la novedad.

En la ubicación en el puesto de trabajo está a cargo del líder del proceso quien debe socializar el manual de funciones al trabajador y garantizar que se ha impartido toda la información pertinente al cargo para el cual ha sido contratado, los objetivos de este al interior de la Institución y que se espera del nuevo funcionario en la consecución de los objetivos grupales e institucionales.

En ambos casos, para dejar evidencia del proceso de ubicación en el puesto de trabajo se diligenciará el formato F-TH-0006 **Programa de inducción – reinducción** el cual se encuentra en el sistema de G+ de la Institución, como inducción específica y remitirlo a la Oficina de Talento Humano.

Estrategia de Inducción y Reinducción Virtual

Esta estrategia busca afianzar las estrategias anteriores y así lograr que los funcionarios interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través de la Oficina de Educación Tecnológica y Oficina de Talento Humano.

Una vez el funcionario cuente con el usuario y la contraseña la Oficina de Talento Humano, convocará a la inducción virtual y esta se dará por concluida cuando el funcionario haya revisado la totalidad de los contenidos propuestos en los cuatro (4) módulos, realizadas las evaluaciones respectivas por cada módulo con un promedio de superación de los tres (3) sobre cinco (5).

El soporte que dará cuenta del proceso de inducción y reinducción institucional será el informe individual y/o grupal enviado por la Oficina respectiva del curso virtual de inducción-reinducción a la Oficina de Talento Humano.

Reinducción

El programa de reinducción de la IUE está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertinencia e identidad frente a la Institución.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las

dependencias cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Institución.

El programa de Reinducción se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la IUE.

Participación en los programas de capacitación

El funcionario que solicite capacitaciones deberá tener la aprobación del jefe inmediato y se estará comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación.

El cronograma y demás fases señaladas para la formulación, implementación, sensibilización, información, evaluación y seguimiento de presente PIC, podrán ser modificados o ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

La Oficina de Talento Humano de la IUE designará a una persona para que realice la confirmación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, en cumplimiento al artículo 37, numeral 3 y artículo 38, numeral 42 de la Ley 1952 de 2019. Se informará a la Oficina de Control Interno Disciplinario o la que haga sus veces sobre los funcionarios que no asistan reiterativamente a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

Capacitaciones Emergentes

Esta tipología, busca suministrar las capacitaciones que en el momento de la planificación no fueron previstas por el PIC, pero que en el transcurso del año se hacen necesarias para propender por la satisfacción de los intereses y necesidades de los funcionarios sobre fortalecimiento de competencias que son necesarias desde actualizaciones disciplinares, implementación de nueva normativa, cambios en procedimientos, gestión del cambio, resultados de evaluación de desempeño,

entre otras. Las cuales pueden mejorar la prestación de los servicios de manera oportuna y eficiente acorde a las necesidades de los grupos de interés y de valor.

Contenido del Plan

El PIC de la IUE se desarrollará, según los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación tanto de funcionarios como de docentes que van a desarrollar el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente del DAFP y a los conceptos emitidos por la misma, el PIC, abarcará los siguientes ejes temáticos con sus áreas:

Gobernanza para la paz

Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.

La gobernanza para la paz se puede presentar en diversos niveles:

- El nivel de interacciones directas entre actores, es decir la solución de problemas y la creación de oportunidades.
- El nivel intermedio de las instituciones, las reglas de juegos formales e informales que ordenan los comportamientos sociales.
- El nivel superior, se determina las relaciones entre diversas instituciones y hacia el entorno.

Gestión del conocimiento

Tiene como fin desarrollar el talento humano a través del conocimiento que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo del conocimiento al interior de la entidad.

Creación de valor público

se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Se considera además como un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocráticos (estructura rígida) aun enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El término de Valor Público conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. Estas capacitaciones van con el fin de crear estrategias para generar cambios organizacionales. Con ello, se 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.

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”. Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e

incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, 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, de manera tal que el cambio cultural 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 los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Probidad y ética de lo público

Esta área contempla el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, se plantea que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; 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.

La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del servidor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de 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.

Por lo anterior para la vigencia del año 2022 la IUE, con base en el diagnóstico de necesidades realizado, establece las siguientes actividades de capacitación:

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Analítica de datos	Gestión de la Calidad	Base de Datos - Concepto, tipos y ejemplo	Formación
			Análisis y recolección de datos	Competencias Laborales
			Operación y mantenimiento del SGI a través de la plataforma G+	Competencias Laborales
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Gestión de la Información	Habeas Data y Propiedad Intelectual	Formación
			Evaluación de los Aprendizajes	Competencias Laborales
		Redacción de informes y hallazgos	Competencias Laborales	
	Adaptación al cambio	SG-SST	Riesgos en los procesos laborales	Competencias Laborales
			Gestión del Riesgo	Competencias Laborales

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
			Normativa en SST (ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015)	Competencias Laborales
		Legal	Normativa proceso de seguridad social	Competencias Laborales
			Normativa en Educación Superior	Competencias Laborales
			Normativa en temas de nómina y prestaciones	Competencias Laborales
	Gestión de la información	Legal	Supervisión de Contratos	Formación
			Aplicativo SIGEP	Formación
			Sistema de Compra Publica SECOP II	Formación
			Contratación Estatal	Formación
			Ley 2080 de 2021 Por la cual se reforma el CPACA Ley 1437 de 2011.	Formación
			Sistema de Gestión en Organizaciones Educativas - ISO 21001:2019	Formación

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad	
			Fundamentos para la compra sostenible - ISO 20400	Formación	
			Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019 – Ley 2094 de 2021) y Principales modificaciones frente a la Ley 734 de 2002	Formación	
Eje 2. Creación de valor público	Formulación de proyectos	Gestión de la Calidad	Gestión de Proyectos	Competencias Laborales	
			Planeación Pública	Competencias Laborales	
	MIPG	Inducción y Reinducción	Estrategias de inducción y reinducción	Competencias Laborales	
			Competencias de Gestión Docente	Condiciones de calidad de programa e institucional	Competencias Laborales
				Tendencias actuales de la Educación Superior	Competencias Laborales

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
		Gestión del Talento Humano	Formulación de planes de talento humano	Formación
			Habilidades Blandas	Competencias Laborales
		Gestión de Calidad	Formación de Nuevos Auditores en Normas ISO	Formación
			Estrategias de implementación de MIPG	Formación
			Autoevaluación, autorregulación, autocontrol y autogestión	Competencias Laborales
		Gestión financiera y contable	Legal	Conciliación de Deudas
	Tendencias de la contabilidad pública			Formación
	Presupuesto			Formación
	Reglamento para vinculación de docentes y funcionarios referente a nómina			Competencias Laborales
	Programa de Servicio al Ciudadano*	Gestión de Calidad	Responsabilidad Social Universitaria	Competencias Laborales

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
	Construcción de indicadores	Manejo de Indicadores	Indicadores: identificación teórica, talleres prácticos para asociarlos a los procesos.	Formación
			Indicadores de impacto	Formación
Eje 3. Transformación digital	Gobierno abierto	Gestión documental	Sistema integrado de conservación	Formación
			Archivos digitales	Formación
			Seguridad de la información	Formación
			Datos abiertos	Formación
			Digitalización	Formación
		Gestión de Calidad	Racionalización de Trámites	Competencias Laborales
		Estrategias de Comunicación y Mercadeo	Manejo de redes sociales con énfasis en el mercadeo educativo	Competencias Laborales
			Posicionamiento de la IUE en SEM y SEO	Competencias Laborales
			Locución y presentación de eventos	Formación
			Ambientes virtuales,	Formación

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
			definición e importancia	
	Trabajo en equipo	Servicio al Cliente	Trabajo en Equipo	Competencias Laborales
	Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación [TICs]	Uso de Herramientas TICs	Word, Excel, herramientas TICS y Ofimática Básica	Formación
			Herramienta Teams - Avanzado	Formación
			Excel básico medio y avanzado con aplicación de macros y bases de datos	Formación
			Microsoft Project básico	Formación
			Capacitación en Power BI y análisis de datos	Formación
			Herramientas TICS para la enseñanza de lenguas extranjeras	Formación
			EDUCO y plataforma SAI	Formación
			Horizonte 2022 Erasmus +	Formación

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
			TICS para la internacionalización	Formación
			Excel avanzado	Formación
			Competencias digitales	Competencias Laborales
			Oracle	Formación
			Power Auto mate	Formación
			Prospectiva Tecnológica (5g, nube, ordenadores cuánticos, etc.)	Formación
			Hawking Ético	Formación
			Análisis de Vulnerabilidades en los sistemas y dispositivos informáticos	Formación
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Lenguaje claro	Servicio al Cliente	ITIL V4	Formación
			Manejo de proveedores	Competencias Laborales
			Habilidades en Atención al Cliente	Competencias Laborales
			Comunicación Asertiva	Competencias Laborales

Eje PNFC	Tema/Nivel Jerárquico	Bloque temático	Observación temas a tratar	Necesidad
	Programación neurolingüística asociada al entorno público	Servicio al Cliente	Liderazgo	Competencias Laborales
			Neurolingüística desde las comunicaciones	Competencias Laborales
	Construcción de Paz y Derechos Humanos	Bilingüismo	Ingles	Formación
			Portugués	Formación
Otros	Acuerdo sindical - SINTRAMUNE			
	Plan de Formación y Capacitación Docente IUE			

Nota 1: teniendo en cuenta e identificando las necesidades de capacitaciones en la tabla anterior; serán los superiores inmediatos quienes designen a los funcionarios cuando se realicen las convocatorias respectivas.

Nota 2: en el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas puedan presentar cambios en cuanto la denominación de las mismas sin que esto afecte el fondo de las necesidades planteadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Para evidenciar la participación de los funcionarios, se deberá diligenciar el formato denominado **LISTADO DE ASISTENCIA (F-TH-0001)**, en el cual se evidencia la participación en las diferentes capacitaciones y/o formación que se realizan dentro de la Institución. Este formato se puede encontrar en el Sistema G+ (Gestión por proceso).

Beneficiarios del Plan

Programa / Vínculo	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Contratista
	Aquellos En Calidad De Servidor Público			
Inducción	x	x	x	x
Reinducción	x	x	x	x
Entrenamiento	x	x	x	
Capacitación	x	x		
Programa De Aprendizaje Institucional	x	x	x	x

De acuerdo con la Circular 100-10 de 2014, los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. También podrán asistir a aquellos eventos que sean de carácter gratuito.

Seguimiento y Medición del Plan

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participa en el seguimiento del PIC, para lo cual se establecen los siguientes instrumentos de medición:

Plan de capacitaciones-eficacia / impacto	Semestral	Profesional Universitaria Talento Humano
Plan de capacitaciones - Pertinencia	Semestral	Profesional Universitaria Talento Humano

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al PIC.

Referencias

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2008, 26 y 27 de junio). *Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-Calidad-en-la-Gestion-Publica-06-2008.pdf>.
- Concejo de Envigado. (2020). *Plan Municipal de Desarrollo: Juntos Sumamos 2020-2023*. https://www.concejoenvigado.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/PDM_Envigado_2020.pdf.
- Congreso de la República. (1994, 08 de febrero). *Ley 115 de 1994*. DO. 41.214. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html.
- Congreso de la República. (1998, 05 de agosto). *Ley 1567 de 1998*. DO. 43.358. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html
- Congreso de la República. (1998, 29 de diciembre). *Ley 489 de 1998*. DO. 43.464. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html
- Congreso de la República. (2002, 05 de febrero). *Ley 734 de 2002*. DO. 44.708. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0734_2002.html.

- Congreso de la República. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004*. DO. 45.680.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html.
- Congreso de la República. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006*. DO. 46.160.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República. (2006, 26 de julio). *Ley 1064 de 2006*. DO. 46.341.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1064_2006.html
- Congreso de la República. (2019, 28 de enero). *Ley 1952 de 2019*. DO. 50.850.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html
- Congreso de la República. (2019, 25 de mayo). *Ley 1955 de 2019*. DO. 50.997.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html
- Congreso de la República. (2019, 28 de junio). *Ley 1960 de 2019*. DO. 50.964.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html.
- Congreso de la República. (2021, 29 de junio). *Ley 2094 de 2021*. DO. 51.720.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley_2094_2021.html
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998, 05 de agosto). *Decreto 1567 de 1998*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, 11 de septiembre). *Decreto 1499 de 2017*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, 28 de mayo). *Decreto Ley 894 de 2017*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1083 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad 2018-2022*.
<https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>.

Institución Universitaria de Envigado. (2020, 30 de enero). *Resolución 104 del 30 de enero de 2020 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/resoluciones.html>.



Ministerio de Educación Nacional. (2019, 3 de octubre) *Concepto 147770 de 2019* https://normograma.info/men/docs/concepto_mineducacion_0147770_2019.htm

Ministerio de Educación Nacional. (2009, 160 de diciembre). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2019*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-216551.html?_noredirect=1

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



YULIANA OCHOA CALLE
Jefe Oficina Talento Humano

<p>Elaboró: Adriana María Bedoya Y. Profesional Universitaria Talento Humano</p> <p>Firma: </p>	<p>Revisó: José Leonardo Ospina Agudelo Asesor Jurídico</p> <p>Firma: </p>
---	---