

# INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OFICINA DE TALENTO HUMANO

GUADALAJARA DE BUGA

AÑO

2024

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

## **INTRODUCCIÓN**

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Institución Pública de Educación Superior, dentro de sus que hacerseres organizacionales y cumpliendo con los requerimientos exigidos por la función pública y por el MEN los cuales estipulan diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento para el año 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. El presente plan es diseñado con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios, líderes de áreas y directivos de las diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto de los resultados a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas. El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2024, fortalecerá la continuidad a los procesos de consolidación de las competencias laborales y personales de los funcionarios de la Institución Pública de Educación Superior en función de lograr altos estándares que permitan la efectividad y la eficacia en la prestación del servicio público. Finalmente, para su ejecución serán de vital importancia los objetivos propuestos en materia de las políticas de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Importante tener en cuenta que el PIC- 2024 está sujeto a modificaciones asociadas al cronograma general de la Institución, a la población, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten en el transcurso su implementación.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

## **1. MARCO NORMATIVO**

- Resolución 104 de marzo de 2020, (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.
- Ley 489 de 1998 en la que Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 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.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1599 de 2015, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual 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 del 2005.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**SNIES 4107- NIT 800124.023-4**  
**Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional**

- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1072 de 2015- Por medio del cual se expide el
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 894 de 2017, Por medio del 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 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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del Plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023  
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co  
www.ita.edu.co

## **1. OBJETIVOS**

**2.1 OBJETIVO GENERAL** Fortalecer las competencias de los funcionarios y actualizar los conocimientos, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de alcanzar los niveles requeridos en la administración pública.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por el personal pertenecientes a la Institución Publica de Educación Superior.
- Capacitar las competencias del saber, del ser y del hacer, a los servidores de la Institución Publica de Educación Superior, facilitándoles herramientas necesarias para el buen desempeño de su tarea.
- Propiciar la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la Institución.
- Potenciar la satisfacción personal y laboral de los servidores con el fin de aumentar sus posibilidades de crecimiento profesional.
- . Alcanzar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas y objetivos propuestos por la Institución Publica de Educación Superior.
- . Reconocer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado al Institución, de manera que se facilite la adaptación a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo
- Incrementar los conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros de la Institución Publica de Educación superior.
- Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los funcionarios participar activamente como facilitadores en los procesos de formación a otros pares o en otros espacios de conocimiento.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC:** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- ✓ **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, para prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. La anterior definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del funcionario Público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4°).
- ✓ **FORMACIÓN:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa).
- ✓ **COMPETENCIA:** “Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

- ✓ **COMPETENCIA LABORAL:** 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 (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

#### 4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La institución Pública de Educación superior cuenta con procesos de revisión de desempeño para permanencia y retiro (planes de gestión), gestión, transiciones y periodos de prueba, con herramientas de autoevaluación adaptadas a cada tipo de relación. La evaluación tiene como objetivo revisar, evaluar y cuantificar la contribución del empleado al logro de los objetivos de la organización en el marco de sus funciones asignadas e identificar oportunidades para el desarrollo de competencias.

#### 5. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Política de Gestión de la estrategia de Talento Humano incluye rutas de creación de valor como un medio conceptual y sistemático para permitir la priorización de las medidas planificadas. Las raíces son caminos que conducen a la creación de valor público a través del empoderamiento del talento humano y representan grupos temáticos que trabajan en conjunto para incidir en aspectos específicos y lograr resultados efectivos.

**Las rutas son las siguientes:**

**-Ruta de la Felicidad:** Nos hace más productivos. Múltiples estudios muestran que cuando los servidores están contentos con su trabajo, tienden a ser más productivos. Porque se sienten más cómodos con el entorno físico adecuado, la conciliación de la vida laboral y familiar, los incentivos resaltan la importancia de que el servidor debe reconocerse a nivel organizacional.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

Esta ruta abarca temas como seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, programas de 'ambiente laboral saludable', teletrabajo, entorno físico, incentivos y programas 'Servimos'. Horarios flexibles, introducciones y redistribuciones, mejoras individuales.

**-Ruta del Crecimiento:** El papel de los líderes es cada vez más complejo ya que necesitan reconocer que el compromiso de las personas es necesario para lograr los objetivos de la empresa. En este sentido, los líderes deben reconocer su papel como formadores y motivadores. Para fortalecer nuestro liderazgo, necesitamos impulsar áreas de desarrollo y crecimiento.

Esta vía se relaciona con temas como educación, gobierno, desarrollo de habilidades gerenciales, trabajo en equipo, integridad, ambiente de trabajo, introducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de liderazgo, comunicación e inclusión y no discriminación.

**-Ruta del Servicio:** Un cambio de cultura sustenta la evolución perpetua de las instituciones públicas enfocadas en el desarrollo y bienestar de sus empleados para que puedan avanzar paulatinamente hacia la generación de creencias y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción ciudadana. Debe ser una meta razonable. Además de centrarse en los valores y la orientación a resultados, la cultura debe incluir el bienestar de los empleados como eje para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén presentes de forma duradera.

Los temas cubiertos en esta vía incluyen capacitación, beneficios, incentivos, reclutamiento y reinducción, cultura organizacional, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad.

**-Ruta de la Calidad:** La satisfacción de los ciudadanos con los servicios institucionales está determinada por la calidad de los productos y servicios prestados. Esto está inevitablemente relacionado con el hecho de que la gestión estratégica del talento implica revisiones periódicas y objetivas del desempeño organizacional e individual. De ahí la

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*



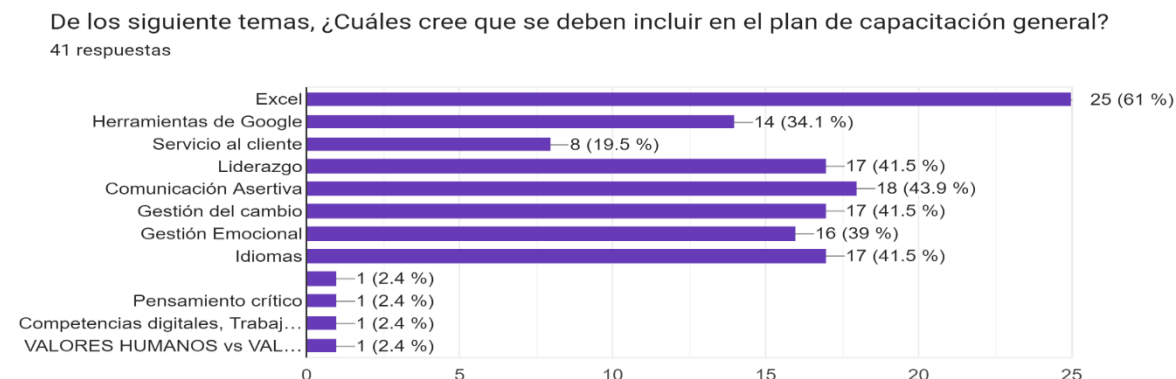
importancia de la gestión del desempeño en el contexto general del GETH. Alcanzar la calidad y esforzarse por que las personas sigan haciendo las cosas bien significa trabajar en una gestión del desempeño centrada en valores y en una retroalimentación constante y permanente en todos los canales de comunicación internos y externos.

## 6.PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC-2024

**61. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:** El diagnóstico de necesidades de capacitación, se realiza a través de la identificación de los requerimientos presentados por los funcionarios y/o docentes, teniendo en cuenta la encuesta realizada por la oficina de bienestar finalizando y el área de Talento Humano en el semestre 2023B. De la misma manera y en una de las actividades a desarrollar es conocer de primera mano la percepción que tiene cada funcionario Público sobre el clima laboral que se fomenta en el lugar de trabajo y sobre el rol que desempeña, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas en reuniones, comités académicos, como de consejos entre otros etc.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta realizada a la población trabajadora se tuvo de manera General los siguientes resultados antes las preguntas generadas:

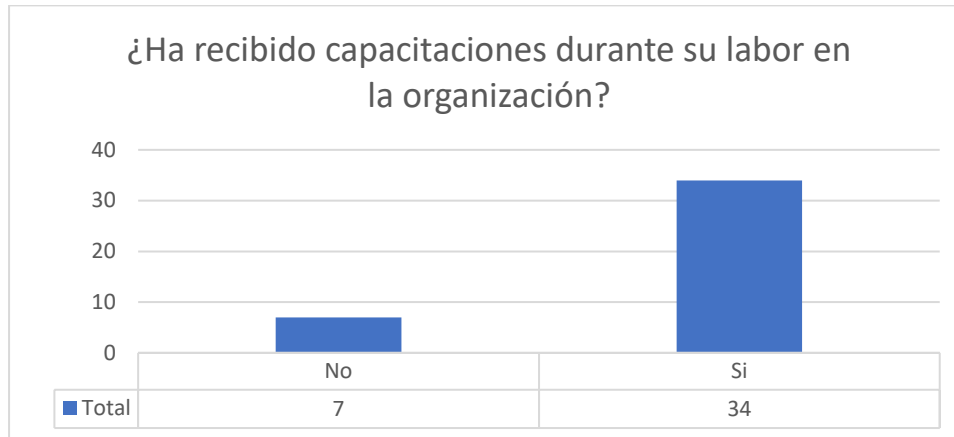
Grafica 1.



Fuente: Informe clima diagnostico laboral y capacitación- oficina de bienestar,2023

De otro lado ate la siguiente pregunta, se obtuvo que:

Grafica 2.



Fuente: Informe clima laboral y capacitación- oficina de bienestar,2023

La anterior Grafica muestra como la Institución Publica de Educación Superior ha ejecutado su plan de capacitación a un 93% de lo planteado, expresando no cumplimiento del 100% ante la respuesta de funcionario que posiblemente por alguna circunstancia durante el año 2023 no presenciaron ninguna capacitación, o programa de entrenamiento.

Finalmente, y haciendo a alusión a otras herramientas utilizadas, se presenta el total de temas a desarrollar en el plan de capacitación y que serán puestas en la mesa para priorizar su necesidad inmediata y/o a mediano plazo para el buen desarrollo de los funcionarios.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

**ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**SNIES 4107- NIT 800124.023-4**  
**Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Educación Nacional**

Tabla. 1

| NECESIDAD DE CAPACITACIÓN  |
|--|
| Capacitación en salud mental   |
| Inventarios  |
| Fortalecimiento en producción de los materiales para el aula   |
| Gestión en normas ISO Calidad para Organizaciones educativas.  |
| Pedagogía y didáctica  |
| Ayudas educativas  |
| Gestión documental   |
| Comunicación Asertiva  |
| Temas Relacionados Con La función Publica  |
| Excel Avanzado   |
| Actualización sobre Normatividad laboral liquidaciones entre otros relacionados al sector publico.   |
| Análítica de Datos   |
|  |
| Exel Avanzado  |
| Excel avanzado   |
|  |
| Las relacionadas con las Auditorías Internas   |
| Propuesta de capacitación en Ingles  |
| Seguridad y salud en el trabajo  |
| Procesos Educativos  |
| Salud ocupacional  |
| análisis de datos  |
| Innovación y creación de contenido didáctico   |
| gestion del cambio   |
| Manejo de estrés   |
| Herramientas informáticas  |
| Derecho  |
| Temas de salud mental, manejo de plataforma Q10  |
| Q10  |
| Las Pertinentes al Área  |
| Equilibrio entre la vida personal y laboral  |
| Diseño gráfico   |
| Creación de recursos digitales en el contexto de la formación por competencias, Diseño de instrumentos que recolección de evidencia para evaluación cualitativa. |
| Actualizaciones en Leyes y Normas  |
| Modelo ITA   |
| Gobernanza   |
| gestion documental   |
| Excel y Power BI   |
| Análisis bioinformáticos multivariados   |
| Manejo de bases de datos   |
| Manejo del tiempo y finanzas personales  |
| Fuente: Informe clima laboral y capacitación- oficina de bienestar,2023  |

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades** - Revisar de los temas de capacitación expuestos en la encuesta y las diferentes herramientas utilizadas para tal fin definiendo las dependencias claves y pertinentes.

- **Programación del Plan Institucional** - Priorizar de los temas de capacitación. - Estrategias de Aprendizaje viables. - Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas.

Ejecución del PIC - Divulgación del PCI. - Mecanismos de evaluación y seguimiento.

Para la ejecución del PIC durante la vigencia del año 2024, se tendrán en cuenta las estrategias, actividades y presupuesto acordado en la matriz operativa por el área de Planeación, Talento Humano y director de la institución, implicando la identificación de facilitadores internos o externos que cumplan con los criterios pedagógicos, recursos físicos, tecnológicos, entre otros, y su contratación cuando así lo requiera. De igual manera, la programación, fechas y horarios de las capacitaciones deben quedar acordadas conforme a la constitución y a la ley con los líderes de proceso para garantizar el acceso de los empleados a las jornadas de capacitación.

Para asegurar todo esto, se establecen responsabilidades de talento humano, planeación, dirección, asesores de áreas y servidores públicos en general, teniéndose en cuenta para su seguimiento, las herramientas sugeridas en la Guía para la Formulación del Plan de Capacitación 2020-2030. En este se realizan dos tipos de seguimiento; el primero estará enfocado en los programas específicos de primer orden y plan operativo del PIC de segundo orden. El seguimiento se realizará con una periodicidad mensual.

### **Los seguimientos de primer orden, comprenden:**

- Divulgación del evento
- Inscripción en fechas establecidas
- Número de inscritos esperados

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

- Inicio del evento en fecha programada
- El cronograma se está realizando de acuerdo con la programación
- Los capacitadores están asistiendo a las sesiones o realizando las tutorías.
- Las actividades logísticas y medios tecnológicos para el desarrollo del programa han presentado algún problema.
- La apreciación de los participantes sobre el programa que está realizando es favorable.
- Los participantes están desarrollando las actividades esperadas del programa de capacitación.
- Se han presentado deserciones del programa de capacitación.
- Se realizará una evaluación al finalizar el programa y los capacitadores.

## **6.2 MECANISMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El presente programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los colaboradores administrativos y docentes de la Institución Pública de Educación Superior, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a nuestros clientes y el eficaz desempeño del cargo.

## **6.3 INDUCCIÓN**

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un

funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica y Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT .
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

#### **6.4 REINDUCCIÓN**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

#### **7. CRONOGRAMA – CON TEMAS FORMATIVOS DE CAPACITACION**

A continuación, se presenta los temas formativos que se impartirán a los funcionarios de la entidad, en el marco de la gestión de capacitación administrativa y académica.

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

**ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
SNIES 4107- NIT 800124.023-4**

**Decreto 603 de Marzo 14 de 1966 Ministerio de Educación Nacional**

| OBJETIVO GENERAL: Fortalecer las competencias de los funcionarios de la administración pública, con el propósito de alcanzar los niveles requeridos en la administración pública.                     | Decreto 603 de Marzo 14 de 1966 Ministerio de Educación Nacional |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  | DIRIGIDO A: |   |   |     |
|---|--|-------------|--|--|-------------|--|--|---------------|--|--|-------------|--|-------------|---|---|-----|
|   | TEMAS  | Ene/Feb/Mar |  |  | Abr/May/Jun |  |  | Jul/Agos/Sep. |  |  | Oct/Nov/Dic |  |             | P | A | P-A |
| Socialización del Plan de capacitación anual  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Inducción y Reinducción Plan maestro de la (Institución Publica de Educación Superior)  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Pedagogía y didáctica   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Recursos digitales  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Excel Avanzado  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gestión financiera y participación ciudadana  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Sostenibilidad ambiental  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Primeros auxilios   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gestión del conocimiento y la innovación (cultura de compartir y difundir)  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Probidad de la ética del servidor público (La integridad del servidor público)  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Manejo de extintores  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Riesgo Biomecánico  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gestión y adaptación al cambio  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Administración del tiempo, compromiso y sentido de pertenencia  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gestión documental y manejo de archivo  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gobernanza  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Riesgos psicosociales   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Primeros auxilios Psicológicos  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Inteligencia emocional, manejo de las emociones, liderazgo y comunicación asertiva.   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Normatividad laboral, liquidaciones entre otros relacionados al sector publico  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Gestión en normas ISO Calidad para Organizaciones educativas.   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Capacitación Plataforma académica   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Decreto 1330 de 2019  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Resultados de Aprendizaje   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Herramientas de Google  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Herramientas digitales  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Ingles  |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Acoso, violencias e inclusión laboral. (Comité Convivencia Laboral)   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Capacitación de inclusión y Lengua de Señas   |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |
| Orden y Limpieza, Detección de peligros, Elementos de Protección Personal, Promoción de la Seguridad, Investigación y reporte de Incidentes y accidentes, Cumplimiento Legal y Comunicación (COPPAST) |  |             |  |  |             |  |  |               |  |  |             |  |             |   |   |     |

|            |                              |
|------------|------------------------------|
| <b>P</b>   | Profesores                   |
| <b>A</b>   | Administrativos              |
| <b>P-A</b> | Profesores y Administrativos |
| <b>P</b>   | Profesores                   |
| <b>A</b>   | Administrativos              |
| <b>P-A</b> | Profesores y Administrativos |

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023  
 ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co  
 www.ita.edu.co

## 8. EJECUCIÓN

Para dar cumplimiento a los temas de capacitación, el PIC tendrá como base ejecutarse de tres formas:

- ✚ **Capacitación Interna:** un colaborador de la Institución, será el encargado de impartir la capacitación a los otros funcionarios.
- ✚ **Capacitación externa:** la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- ✚ **Inscripción a oferta pública:** cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Al culminar, cada capacitación deberá ser evaluada en cualquiera de sus condiciones, Esta fase será útil para conocer el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, la persona o entidad que la realiza y el grado de satisfacción de la misma. De otro lado, facilita medir los resultados organizacionales. Importante recordar que la evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompañara el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.



## 10. INDICADORES PROPUESTOS PARA EVALUAR EL IMPACTO

$$\text{Cumplimiento del programa de capacitación} = \left( \frac{\text{total capacitaciones realizadas}}{\text{total capacitaciones planificadas}} \right) \times 100$$

$$\text{Tasa de asistencia a capacitación} = \left( \frac{\text{total trabajadores asistentes}}{\text{total trabajadores convocados}} \right) \times 100$$

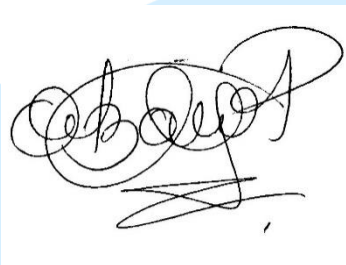
*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023  
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co  
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PUBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
SNIES 4107- NIT 800124.023-4  
Decreto 603 de Marzo 14 de 1966- Ministerio de Edcuación Nacional

$$\text{Cobertura de capacitación} = \left( \frac{\text{total trabajadores capacitados}}{\text{dotación activa del periodo}} \right) \times 100$$

Fuente: <https://www.kpiestudios.com/indicadores-capacitacion>



PAULA ANDREA LOZANO PLIDO  
Asesora De Talento Humano

Elaboró, Palp

*Capacitamos Para la Transformación Productiva*

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023  
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co  
www.ita.edu.co