



**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
“HUMBERTO VELASQUEZ GARCÍA”
IES-INFOTEP CIÉNAGA**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El énfasis de esta serie de nuevos instrumentos normativos está en un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje. Bajo este nuevo enfoque, las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Decreto 1499 de 2017).

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de mayo de 2017 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de diciembre de 2017, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, la IES INFOTEP atiende estos lineamientos y suscribe el Plan Institucional de Capacitación para el 2020, orientados en tres ejes que son: Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Creación de valor público, para lo cual se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional – DNAO aplicando una encuesta a partir de las funciones de los puestos de trabajo (individual), en el ámbito de las dependencias, se aplicó 9 áreas de la Entidad y en el ámbito organizacional, desarrollada por las oficinas asesoras de planeación, control interno, la cual evidenció temáticas importantes de formación. De igual forma para dar cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

En este sentido el Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2020 se constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la IES INFOTEP.

2. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Con el propósito de satisfacer las necesidades de capacitación, la IES INFOTEP establece sus políticas de capacitación, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de Capacitación del Departamento de la Función Pública y el Modelo Integrado de Gestión Pública. Se tendrá como base el marco de referencia los principios rectores de la capacitación en el sector público: objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, y Profesionalización del Servidor Público.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivos Estratégicos

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y valores, mejorando la productividad a través de capacitaciones para perfeccionar el desempeño y desarrollo integral de nuestros funcionarios en cumplimiento de la misión y visión institucional.

3.2. Objetivos de Gestión.

Fortalecer las competencias laborales de los Servidores Públicos de la IES INFOTEP desde las dimensiones del hacer, saber y ser.

Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales

Promover el desarrollo integral de los servidores y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.

Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar un servicio con calidad al servicio de gente.

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto “educación” para el territorio nacional.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019.
- Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del 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 fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto Ley 894 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.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.

5. GLOSARIO

- **CIGD:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- **DNAO:** Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- **METH:** Matriz Estratégica de Talento Humano
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **PAE:** Proyectos de Aprendizaje en Equipo
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC de la IES INFOTEP, se enmarca en la prestación de un mejor servicio, “**Calidad al servicio de la Gente**” en procura de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión. El PIC para la vigencia fiscal 2020, se formula siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, cuya riqueza y direccionamiento se encuentra en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

6.1. Aprendizaje Organizacional:

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

6.2. Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.3. Educación:

Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art-67).

6.3.1) Educación Formal

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de

bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

6.3.2) Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

6.3.3) Educación informal:

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

6.4. Programas de aprendizaje:

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

6.4.1.) Capacitación

“Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

6.4.2.) Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto

de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

6.4.3) Entrenamiento:

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata y solo será.

6.4.4.) Inducción y Reinducción

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

7. EJES TEMÁTICOS

“Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:

Eje 1: Gobernanza para la Paz. “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 2: Gestión del Conocimiento. “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

8. ALCANCE

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 se aplicó una encuesta dirigida a los servidores con el fin de detectar las necesidades de aprendizaje organizacional, y finaliza con la evaluación del impacto de los mismos; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En consideración a lo estipulado en el Decreto 894 de 2017, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la IES INFOTEP, estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

A continuación se muestra la siguiente figura con el fin de hacer claridad en el tipo de programa a los que pueden acceder los funcionarios debido a su tipo vinculación.

Figura 1: Acceso a actividades del PIC 2020 de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana DAFP

Nota: ** de acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Sentencia C-527/17 expediente RDL -027

9. IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Para conocer el impacto del PIC 2017 y 2018, fue aplicada una encuesta física a los servidores que asistieron a las capacitaciones. Esta medición será aplicada para este año, por lo cual cuenta con la implementación de mejoras enfocadas en la unificación de preguntas.

A Continuación se muestran los siguientes resultados:

-La evaluación de las capacitaciones generan un resultado con impacto positivo en el fortalecimiento de los conocimientos para el puesto de trabajo.

-Se observa en los servidores la importancia de la utilización de la información obtenida en las capacitaciones dentro de la dependencia.

-Las capacitaciones realizadas con temas propios a la misionalidad Institucional deben continuar para lograr cambios significativos.

-La identificación de las necesidades de capacitación deben ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Como oportunidades de mejora, en la aplicación de la encuesta de impacto tenemos:

-La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto o aquellas que generen valor en la misionalidad institucional.

-La asistencia por parte de los servidores público debe mejorar.

10. APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL PIC.

10.1. Principios rectores de la capacitación. La IES INFOTEP administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- ❖ 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 el aprendizaje organizacional.
- ❖ Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ❖ Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- ❖ Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ❖ Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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.

11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La IES INFOTEP cuenta con 64 servidores Público, 32 administrativos, 32 docentes de planta y 99 Catedráticos.

Para el diagnóstico de este Plan, se aplicó el instrumento para la recolección de datos utilizando una encuesta para la detección de necesidades de aprendizaje organizacional por áreas y por puesto de trabajo; se procedió con la tabulación y la consolidación de los resultados de la encuesta.

Para la detección de las necesidades de aprendizaje organizacional del área o dependencia se contó con la participación de Docencia, Investigación, Financiera, Comunicaciones, Planeación, Ti, Registro y Control Académico, Control Interno.

Por otra parte, dentro del diagnóstico se observa que existen temas que son transversales a todos los procesos y que se pueden ayudar a perfeccionar las actividades desarrolladas en cada área de trabajo.

DEPENDENCIA	EJE A DESARROLLAR	Consolidación de necesidades de Aprendizaje Organizacional
Registro y Control Académico	Creación de Valor Público	Atención al Cliente
	Gestión del Conocimiento	Gestión Documental.
	Gestión del Conocimiento	Manejo de la Plataforma Academusoft.
	Gestión del Conocimiento	Técnicas de redacción
Talento Humano	Gestión del Conocimiento	Elaboración de las nóminas en el Modulo de Talento Humano
	Gestión del Conocimiento	Manejo de Excel, Word
Presupuesto	Creación de Valor Público	Manejo Presupuestal
	Creación de Valor Público	Elaboración de Indicadores financieros para la toma de decisiones.
	Gestión del Conocimiento	Trabaja en equipo
	Creación de Valor Público	Fortalecimiento en integridad y ética
Comunicaciones	Gestión del Conocimiento	Gestión estratégica de tecnología de información y comunicación
	Gestión del Conocimiento	Marketing y Comunicaciones

	Gestión del Conocimiento	Manejo de Redes Sociales
	Gestión del Conocimiento	Comunicación Afectiva
	Gestión del Conocimiento	Diseño de Piezas Publicitarias
Planeación	Gestión del Conocimiento	Actualización en normatividad vigente para formular planes, programas y proyectos.
	Gestión del Conocimiento	Actualización en normatividad vigente sobre educación superior
	Gestión del Conocimiento	Normatividad para la Construcción del Plan de Desarrollo
	Gestión del Conocimiento	Normatividad sobre Mapa de Riesgo
	Gestión del Conocimiento	Diseño Curricular por competencias
Docencia	Gestión del Conocimiento	Normatividad sobre educación superior
	Gestión del Conocimiento	Mecanismo para la recolección análisis, ponderación y factorización de la información.
	Gestión del Conocimiento	Uso de recursos digitales e informáticos
	Gestión del Conocimiento	Taller para sistematizar las Prácticas Educativas de los Programas Académicos
Investigación	Gestión del Conocimiento	Taller para elaborar Proyectos de Investigación Formativa en la Institución, utilizando estrategias como los proyectos de aula y el ABP.
	Gestión del Conocimiento	Taller para elaborar Proyectos de Investigación desarrollando procesos de innovación tecnológica y productiva, para dar soluciones acordes con las necesidades y posibilidades laborales existentes.
	Gestión del Conocimiento	Taller para la formulación de proyectos de investigación y Desarrollo Tecnológico e Innovación con énfasis en la metodología MGA.
	Gestión del Conocimiento	Taller para elaborar Artículos Científicos.
	Gestión del Conocimiento	Taller para el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Investigación.
	Gestión del Conocimiento	Diseño de Estrategias tecnológicas.
TI	Gestión del Conocimiento	Políticas de seguridad y privacidad de la información
	Gestión del Conocimiento	Política de Gobierno Digital.
	Gestión del Conocimiento	Elaboración del Plan Estratégico de TI.
	Gestión del Conocimiento	Gestión y Administración de archivos
	Gestión del Conocimiento	Normatividad sobre seguridad y privacidad de la información
	Gestión del Conocimiento	Manejo y organización de archivos y documentos físicos
	Gestión del Conocimiento	Uso y apropiación de recursos informáticos y almacenamiento de información en la nube
Registro y Control Académico	Creación del Valor Público	Atención amable y ágil a los usuarios
Rectoría	Gestión del Conocimiento	Planeación y evaluación por competencias
	Gestión del Conocimiento	Curso de bilingüismo
Talento Humano	Gestión del Conocimiento	Gestión del Talento Humano
	Gestión del Conocimiento	Integración Cultural
	Gestión del Conocimiento	Contratación Pública
	Creación del Valor Público	Rendición de cuenta un proceso para un buen gobierno
	Creación del Valor Público	Mecanismos para la Construcción del Plan anticorrupción.
	Creación del Valor Público	Cultura Organizacional
Control Interno	Gestión del Conocimiento	Modelo Estándar de Control Interno
	Gestión del Conocimiento	Auditoría Forense
	Gestión del Conocimiento	Norma técnica de calidad Iso 9001:2015
	Gestión del Conocimiento	Gestión de Riesgo
	Gestión del Conocimiento	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
	Gestión del Conocimiento	Normas sobre Control Interno
	Gestión del Conocimiento	Normas sobre Auditoría especiales
	Gestión del Conocimiento	Procedimientos, políticas y estándares de manuales de auditoría interna.

12. INDUCCIÓN

La inducción en la IES INFOTEP tiene como objetivo facilitar a los nuevos funcionarios el proceso de integración a cultura organizacional, y el conocimiento de la estructura orgánica, la misión y visión de la Institución, a fin que participe activamente en el proceso en el cual le corresponda desarrollar actividades, que contribuya a una prestación de servicios con calidad.

Dentro del procedimiento para el desarrollo del programa de inducción se debe elaborar un oficio de bienvenida del funcionario y de presentación ante el jefe inmediato de igual forma:

- Asistir al funcionamiento en su proceso de adaptación a la cultura organizacional.
- Integrar al nuevo empleado orientándolo hacia aspectos fundamentales de la Institución.
- Lograr que los nuevos funcionarios obtengan un aprendizaje más rápido de los procesos y procedimientos a realizar.
- Involucrar al funcionario en los procesos institucionales con el fin que el nuevo funcionario participe y haga sus aportes.
- Dar a conocer aspectos relevantes del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que el Sistema integrado de calidad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del programa de inducción.

13. REINDUCCIÓN

La reinducción en la IES INFOTEP, tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios del INFOTEP, adquieran conocimientos y destrezas a través de las diferentes actualizaciones que se les ofrezcan, llevándolos a ser competentes para un buen desempeño de sus funciones, haciéndose más productivo y puedan contribuir a una mejor prestación de los servicios con calidad de igual forma pretende:

- Crear el espacio para que los funcionarios conozcan las reformas que suceden en el Estado y la Institución.
- Mantener a la vanguardia a los funcionarios con respecto a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como también de las inhabilidades e Incompatibilidades.
- Actualizar a los funcionarios frente a los cambios estructurales de la institución.
- Reflexionar sobre los valores éticos con el fin de renovar su compromiso poniendo en práctica sus valores.
- Afianzar el sentido de pertenencia y la motivación laboral.

Los programas de reinducción 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. (Decreto 1567 de 1998).

14. Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El Plan Institucional de Capacitación 2020, consolida las necesidades de capacitación las cuales se presentan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que sea aprobado conforme al presupuesto de capacitación para la vigencia 2020. Una vez aprobado el documento, se procede a la publicación y comunicación.

15. Divulgación y Sensibilización.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 se divulga a través de correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuenta la institución y con una actividad lúdica en las diferentes dependencias, una vez aprobado por el Comité. De igual forma se está realizando la sensibilización

16. Seguimiento y Evaluación

Para el seguimiento se aplicará una encuesta en cada actividad para medir el impacto a la capacitación de igual forma se evaluará la eficacia de la capacitación, mediante aplicación de Instrumentos, evaluaciones prácticas, Inspecciones, entre otros métodos de evaluación, con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2020. Esta información es el insumo para la siguiente vigencia.

17. INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se evaluará la eficacia del cumplimiento del Plan de Capacitación al igual que el Impacto de las Capacitaciones a través de los siguientes indicadores.

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento del Plan de Capacitación	EFICACIA	Mide el cumplimiento del plan anual de capacitación	$(\text{Capacitaciones realizadas/capacitaciones programadas}) * 100$
Impacto de la Capacitación	EFFECTIVIDAD	Mide el impacto de la capacitación impartida a los funcionarios de la Institución.	$(\text{Número de encuestas evaluadas con impacto positivo de la capacitación / Total de encuestas diligenciadas}) * 100$

18. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 es de \$ 12.000.000 millones de pesos.

Para el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad.

INDIRA GUETTE ENSUNCHO
Jefe de Recursos Humanos
IES-INFOTEP
Ciénaga, Magdalena