



Educación
superior de calidad
al servicio de la gente



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

1. JUSTIFICACION

La IES INFOTEP, atendiendo las disposiciones legales sobre el componente y lo consignado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, el cual dispone lo requerido para planear, diseñar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Capacitaciones correspondiente a la vigencia 2021, con el propósito de mejorar los procesos y los servicios prestados a través del desarrollo del capital humano, el fortalecimiento de sus habilidades y competencias que coadyuven a la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional, mediante de actividades de capacitaciones que conlleven a la asimilación y producción de conocimientos para el desempeño de funciones establecidas, el crecimiento humano de los funcionarios, y el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, la IES INFOTEP suscribe el Plan Institucional de Capacitación para el 2021, de conformidad 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, que inicia con la aplicación de una encuesta a los funcionarios de manera individual teniendo en cuenta las funciones que desempeña y los puestos de trabajo.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2021 se constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la IES INFOTEP; encaminado a la formación docente, uso de las nuevas tecnologías de la información, fortalecimiento de valores, destrezas, habilidades, competencias, conocimientos, capacidad de innovar que permita brindar servicios de calidad, el desarrollo profesional y el mejoramiento de la gestión de la institución, el cual conlleva acciones de mejora continua que permite la adaptación a las dinámicas y necesidades que surgen y por ende el desarrollo institucional.

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

Teniendo en cuenta nuestra hoja de ruta para los próximos cuatro años, estos objetivos se alinean a los del Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, así como a los lineamientos y políticas establecidos en el Proyecto Educativo Institucional, por lo tanto se definen los siguientes objetivos.

3.1. Objetivo Estratégico

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades, destrezas, y valores, de los funcionarios y docentes de la IES INFOTEP, que coadyuvan al mejoramiento de los procesos y servicios a través de acciones estrategias y capacitaciones que promuevan un buen desempeño y el desarrollo integral de los funcionarios, con miras a contar con un capital humano competente y comprometidos con la institución

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 las jornadas 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 y el intercambio de conocimiento y experiencias gestionando la participación de cada uno de ellos en cada una de las capacitaciones programadas.

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. EJES TEMÁTICOS

El Plan de Capacitación 2021, está encaminado de conformidad a los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017. Los cuales se describen a continuación

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.

Asimismo, el Plan Nacional de formación y Capacitación 2020-2023, de la Función Pública, sugiere que “todas las entidades deben organizar los diagnósticos para la detección de necesidades en función de las capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos” En este sentido propone:

Eje 4: Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Conocimiento en:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Eje 5: Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Eje 6: Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹², Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Además sugiere, el aprendizaje organizacional, el cual se asume como un pilar estratégico del Plan de Capacitaciones en las diferentes entidades públicas, el cual supone un trabajo colectivo que permita el desarrollo de competencias laborales que requiere la institución, el aprendizaje individual y el uso de herramientas tecnológicas de la información y la comunicación (TIC) con miras a promover en los servidores públicos acciones de buenas prácticas administrativas.

Los ejes temáticos según la Función Pública Y LA ESAP, son:

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

6. METODOLOGIA

La ejecución del Plan de Capacitación 2021 de la IES INFOTEP, se enmarca en el fortalecimiento del conocimiento, competencias laborales y valores tanto personales como institucionales, en procura de fortalecer la capacidad de gestión, cumplir con los objetivos y logros institucionales; así como las metas y líneas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2020 - 2023 **“Educación Superior al Servicio de la Gente”**.

Para la elaboración del Plan de Capacitación 2021 de la IES INFOTEP, se tuvo en cuenta el diagnóstico arrojado en el formulario para detección de necesidades de aprendizaje organizacional del área o dependencia, diligenciado por los servidores con el fin de detectar las necesidades de aprendizaje organizacional, como también, el Plan Desarrollo Institucional 2020 - 2023, resultados de los diferentes planes adscrito a la oficina de Talento Humano, los lineamientos de la política de Talento Humano, planes de mejoramiento, planes de acción por procesos, Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entre otros

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

Para la medición del impacto del Plan de Capacitación del año inmediatamente anterior, se aplicó una encuesta que permite evaluar la eficacia de las capacitaciones y entrenamientos; es de anotar que este año 2020, debido a la pandemia y la situación del país varias de las actividades de formación establecidas en el Plan no se pudieron ejecutar y algunas se realizaron de manera virtual.

6.1. APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

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.

Atendiendo la situación de pandemia en la que está inmersa la sociedad, se propone desarrollar capacitaciones en grupos presenciales pequeños y capacitaciones virtuales a través de las plataformas tecnológicas para ello.

6.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La IES INFOTEP, cuenta con 40 servidores Público, 32 administrativos, 8 docentes de planta y Catedráticos. Es así, que para la elaboración del diagnóstico se aplicó el formulario para detección de necesidades de aprendizaje organizacional por área y puesto de trabajo, diligenciado por los funcionarios de la institución, la cual fue sistematizada, tabulada y consolidada los resultados obtenidos.

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, Biblioteca, Control Interno, Gestión de Calidad y Proyección Social.

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
<i>Biblioteca</i>	Creación de Valor Público	Atención y servicio al Cliente
	Gestión del Conocimiento	Gestión Documental.
	Gestión del Conocimiento	Conocimientos básicos sobre gestión de bibliotecas y gestión de archivos
	Gestión del Conocimiento	Comunicación asertiva
<i>Proyección Social</i>	Gestión del Conocimiento	Autoconocimiento, Toma de decisiones, Asertividad, Liderazgo, Resiliencia

	Gestión del Conocimiento	Inteligencia Emocional
<i>Presupuesto</i>	Creación de Valor Público	Actualización en normativa.
	Creación de Valor Público	Seguridad en la plataforma tecnológica
	Gestión del Conocimiento	Manejo del Manual sistema integrado de calidad de la institución
<i>Comunicaciones</i>	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
<i>Bienestar Institucional</i>	Gestión del Conocimiento	Políticas de Inclusión
	Gestión del Conocimiento	Elaboración de Proyectos
	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de competencias
<i>Planeación</i>	Gestión del Conocimiento	Formulación, evaluación, gestión y ejecución de proyectos
	Gestión del Conocimiento	Planeación estratégica
	Gestión del Conocimiento	Tablero de control de mando
<i>Docencia</i>	Gestión del Conocimiento	Diseño Curricular por competencias
	Gestión del Conocimiento	Normatividad sobre educación superior
	Gestión del Conocimiento	Innovación pedagógica, Educación bajo un enfoque constructivista
	Gestión del Conocimiento	Mecanismo para la recolección análisis, ponderación y factorización de la información.
	Gestión del Conocimiento	Uso de plataforma sincrónica, herramientas para el desarrollo
	Gestión del Conocimiento	Competencias en el uso de plataformas educativas, objetos virtuales de aprendizaje (UVA).
	Gestión del Conocimiento	Diseño y aplicación de metodologías ágiles y de pensamiento de diseño.
	Gestión del Conocimiento	Uso de recursos digitales e informáticos en el proceso de enseñanza
<i>Investigación</i>	Gestión del Conocimiento	Cualificación para contribuir con la calidad de los Programas académicos, a través de la Sistematización de Experiencias educativas.
	Gestión del Conocimiento	Proyectos de investigación formativa, utilizando estrategias como los proyectos de aula y el ABP, para promoverlas e implementarlas en clases.
	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	Cualificación para Desarrollar competencias investigativas para el fomento de la producción científica y actividad investigadora en los docentes de la institución.
	Gestión del Conocimiento	Taller para el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Investigación.
<i>Sistema de Calidad</i>	Gestión del Conocimiento	Conocimiento y manejo de la Norma ISO-9001:2015
	Gestión del Conocimiento	Herramientas ofimática
<i>TI</i>	Gestión del Conocimiento	Diseño de Estrategias tecnologías.
	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
<i>Talento Humano</i>	Gestión del Conocimiento	Gestión del Talento Humano
	Gestión del Conocimiento	Capacitación en Derecho laboral
	Gestión del Conocimiento	Contratación Pública
	Creación del Valor Público	Cultura Organizacional
	Gestión del Conocimiento	Gestión de Riesgo
	Gestión del Conocimiento	Evaluación del desempeño

7. OFERTA DE CAPACITACION

TIPO DE CAPACITACION	MODALIDAD	NIVEL	TEMAS
PREVENTIVA	Actualización	Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestión de herramientas informáticas para la comunicación institucional ❖ Gestión estratégica de tecnología de información y comunicación ❖ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos ❖ Seguridad digital ❖ Protocolos actualizado de bioseguridad ❖ Habilidades blandas ❖ Planeación estratégica ❖ Resiliencia ❖ Liderazgo transformacional ❖ Flexibilidad y adaptación al cambio
Capacitación Correctiva	Formación	Básico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Proyectos de investigación formativa, utilizando estrategias

			<p>como los proyectos de aula y el ABP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Proyectos de Investigación desarrollando procesos de innovación tecnológica y productiva ❖ Competencias en el uso de plataformas educativas, objetos virtuales de aprendizaje (UVA). ❖ Gestión documental ❖ Conocimiento y manejo de la Norma ISO-9001:2015 ❖ Mecanismo para la recolección análisis, ponderación y factorización de la información. ❖ Capacitación en de Riegos. ❖ Capacitación en Evaluación del Desempeño ❖ Identificación Riegos Laborales
Capacitación para el Desarrollo de la Carrera	Especialización	Avanzado	Según necesidades

8. 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.

9. REINDUCCIÓN

La reinducción en la IES INFOTEP, tiene como finalidad de crear un espacio para que los funcionarios, 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).

10. PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El Plan de Capacitación 2021, consolida las necesidades de formación que contribuye al desempeño de las funciones de todos los funcionarios que laboran en la institución, el cual debe ser presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que sea aprobado conforme al presupuesto de capacitación para la vigencia 2021. Una vez aprobado el documento, se procede a la publicación y comunicación.

11. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

El Plan de Capacitación 2021 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.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento, se diligenciará una encuesta en cada actividad que impacta 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 establecer acciones de mejoras del PIC 2021, lo que permitirá la construcción del plan para la siguiente vigencia.

13. 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.	$(\text{Número de encuestas evaluadas con impacto positivo de la capacitación} / \text{Total de encuestas diligenciadas}) * 100$

18. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 es de Cuarenta Millones de Pesos \$ 40.000.000 millones de pesos, que permitirá para el desarrollo de las capacitaciones con el correspondiente recurso humano y logístico.

BERTA SANCHEZ GUETTE

P.U. Gestión de Talento Humano

Ivon Selene Tette Farías

P.U. Bienestar

IES-INFOTEP