



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ANEXO No. 5

PEGTH

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
ITSA

VIGENCIA 2022

JUSTIFICACIÓN

La Institución Universitaria ITSA, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la ley 909 de 2004, e Decreto 1083 2015, Decreto 1499 de 2017, y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan de Capacitación correspondiente a la vigencia 2022, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitaciones que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la Institución.

Por lo anterior es preciso señalar que el Plan de Capacitación de la Institución Universitaria ITSA vigencia 2022 se diseñó de conformidad a lo citado en el eje de Formación Integral con Pertinencia y Calidad del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 **“Transformamos con compromiso social”**, y a los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los cuales orientan la formación y capacitación del sector público y agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Es por eso que la Institución Universitaria ITSA diseñó el plan de Capacitación y Formación para el Personal Administrativo y personal docente del ITSA, con el fin de fortalecer los valores, las destrezas, las actitudes, las capacidades, los conocimientos, las habilidades, las aptitudes y las competencias fundamentales, para aumentar en el desempeño con mayor eficiencia y eficacia sus funciones, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

MARCO NORMATIVO

Principios Rectores

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Nacional 1567 de 1998:

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.

Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

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 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.

Decreto 682 de 2001. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Resolución 1090 de 2020 por medio de la cual se actualiza la política para la declaración de conflicto de interés de la institución universitaria ITSA.

OBJETIVO ESTRATÉGICO.

Fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades de los Funcionarios Administrativos y Docentes de la Institución Universitaria ITSA, que contribuyan al mejoramiento de los procesos y servicios, mediante el diseño e implementación de estrategias y acciones que aporten al fortalecimiento Institucional, las capacidades técnicas de los procesos, el crecimiento humano de los servidores, la exitosa ejecución del plan de Desarrollo Institucional.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Implementar acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos pertenecientes a la entidad, contribuyendo así al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad y fortalecimiento de competencias laborales.

METODOLOGÍA.

La ejecución del Plan de Capacitación para la vigencia 2022 de la Institución Universitaria ITSA, se encuentra encaminado a cumplir con las metas y objetivos institucionales, para ello, se empleó el formato FR-GTH-14 Diagnóstico Para Identificar las necesidades de capacitación, y teniendo en cuenta los siguientes insumos

- Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 - 2030
- Plan de acción de los procesos
- Necesidades de los procesos
- Resultados del clima organizacional
- Planes de mejoramiento
- Asambleas de programa Docente
- Evaluaciones de Desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2021.
- Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG

PROYECCIÓN DE CAPACITACIÓN AÑOS 2019-2020-2021-2022, SEGÚN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

DESCRIPCION DE LA META QUINQUENIO	METAS PROGRAMADAS EN PDI				METAS PROGRAMADAS EN PLAN DE ACCIÓN			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
75% de los docentes de planta con formación de maestría	54%	54%	60%	80%	60%	86%	77%	80%
15% de los docentes de planta con formación de doctorado	3%	3%	9%	9%	3%	8%	9%	9%
80% de los Docentes de planta con nivel de inglés B2	11%	11%	11%	26%	11%	11%	11%	26%
30% de los Funcionarios de planta con nivel de inglés B2	9%	9%	15%	20%	9%	9%	15%	20%
100% de los docentes de planta y funcionarios administrativos atendidos en el programa de desarrollo humano y formación en competencias	-		50%	75%	80%	85%	90%	90%

Tabla 1. Metas Institucionales

ESTRATEGIAS PARA CONSECUCIÓN DE METAS, OBJETIVOS Y PRODUCTOS A NIVEL DE PLAN DE CAPACITACIÓN AÑOS 2019-2023.

1. Diseño de Estrategias para el Incremento del número de docentes de planta con formación posgraduada a nivel de maestría y doctorado.
 - ✓ **Doctorado:** Un (1) docente que continúan en formación doctoral para la vigencia 2022. Obtención del título.
 - ✓ **Maestría:** Alcanzar la meta que como mínimo un (1) docente de planta obtengan el título de Magister para la vigencia 2022.
 - ✓ Gestionar recursos y/o acompañamiento para lograr fuentes de financiamiento de proyectos del estado u otras fuentes permitidas por la ley, para ejecución del plan de capacitación.
 - ✓ Vinculación de docentes con título de maestría y doctorado, sujeto al presupuesto institucional, y de acuerdo al comportamiento de la situación derivada de la pandemia por Covid 19 a nivel del sector educativo.

- ✓ Seguimiento de docentes de planta que en la actualidad cursan maestrías con recursos propios para motivarlos a que se gradúen.
- ✓ Brindar reconocimiento a los docentes que se cualifiquen (ascenso al escalafón).
- ✓ Articular los procesos de formación a las necesidades diferenciadas de los docentes en cuanto a su nivel de formación, lugar y su proyección.
- ✓ Capacitación a Funcionarios Administrativos y Docentes para cualificarlos al nivel de inglés B2.
- ✓ Capacitación en temas de investigación a docentes Tiempo Completo de acuerdo a los perfiles por facultad y conforme lo establezca la Vicerrectoría de Extensión e Investigación.

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE NIVEL B2 PARA DOCENTES Y FUNCIONARIOS.

Para determinar la línea de los niveles de inglés de los docentes y funcionarios administrativos de la Institución Universitaria ITSA, se establece cronograma de actividades y de esta forma identificar la estrategia de formación:

- Formación con el Centro de Enseñanza de Lenguas ITSA, Examen de Clasificación y de Suficiencia de Nivel de Inglés. Inicio de Cursos A1, B1 y B2 en Docentes y Administrativos:
- Apertura de Inscripciones PARA EXAMEN DE CLASIFICACIÓN: febrero de 2022.
- Cierre de inscripciones PARA EXAMEN DE CLASIFICACIÓN: febrero de 2022.
- Presentación de pruebas de examen de clasificación administrativos (Aplicación de Pruebas Centro de Lenguas y Enseñanzas). (Campus Soledad) y (Campus Barranquilla). febrero de 2022. Jornadas: 8:00 AM – 10:30 AM / 2:00 PM – 4:30 PM.
- Desarrollo docente investigará las horas disponibles de docentes para realizar caracterización de consulta de apertura de cursos de inglés antes de inicio de Inscripciones de los cursos. (diseñar estrategias para generar permanencia en los cursos).
- Determinar Cursos a abrir para programa de formación de inglés.
- Definición de propuesta de horarios de cursos para inscripción. Lanzamiento de encuestas e inscripciones.
- Realizar cronograma cuatrimestral para aplicación de exámenes de inglés de suficiencia para funcionarios administrativos y docentes.
- Presentación de pruebas de Suficiencia: agosto de 2022 y octubre de 2022.
- Actualización de Base de Datos, Nivel de Inglés Docentes y Funcionarios.
- Realizar Post con Comunicaciones de las Inscripciones y detalles de los cursos que se abrirá
- Proponer al Rector para visto bueno los cursos resultados de los pasos anteriores y conforme a las metas planteadas en el PDI para la vigencia 2022.

- Diseñar estrategias de fortalecimiento de inglés promoviendo B1 y B2 en Funcionarios Administrativos y Docentes conjuntamente con Cooperación y Relaciones Interinstitucionales.

Nivel	Horas Totales
Completo A1	100
Completo A2	100
Completo B1	180
Completo B2	200

Tabla 2. Intensidad Horario grupos de Inglés

- Diseñar Comunicado firmado por el Rector donde motive a los funcionarios y docentes en mejorar el nivel de inglés con las alternativas citadas a continuación:
 - Formación con la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
 - Formación virtual Duolingo
 - Formación Virtual ElsaSpeak: mejore su acento
 - Espacios de Coffee Break y clubes conversacionales con grupos pequeños para afianzar las conversaciones en inglés
- Diseñar estrategias de fortalecimiento de inglés promoviendo B1 y B2 en funcionarios Administrativos y Docentes conjuntamente con Cooperación y Relaciones Interinstitucionales.
 - Un curso remoto por habilidades en AULA VIRTUAL al cual podrán ingresar y tener acceso para practicar o reforzar temáticas.
 - Un club conversacional dirigido por una docente de la universidad de Salisbury, con la intensidad horaria de una hora semanal a través de las herramientas tecnológicas.
 - Formación para el desarrollo de las habilidades comunicativas en el idioma inglés en los diferentes niveles de acuerdo al marco común europeo en funcionarios y docentes de la Institución Universitaria ITSA (educación para el trabajo y desarrollo humano segundo idioma) en el mercado del proyecto - PDI diseño y ejecución de un programa de formación en inglés para docentes y funcionarios

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITSA.

8.1 Desarrollo Organizacional desde el ser humano. Estrategia Mentoring:

Ante la nueva realidad mundial creada por el Covid-19, replanteamos la estrategia de acompañamiento pasando de la población general a focalización en los Líderes de ITSa. Los desafíos creados por el cambio de la forma de trabajo merecen especial atención y nos enfocaremos a enfrentar tales desafíos:

- Incertidumbre en los equipos de trabajo
- Liderar a distancia
- Habilidades virtuales
- Adaptación al cambio
- Gestión de roles en casa
- Resiliencia
- Soltar el control
- Balance de vida
- Rutinas efectivas

Una de las grandes necesidades identificadas en los grupos de trabajo es planear y dimensionar nuevos proyectos, con el manejo del tiempo, la dimensión de prioridad vs urgencia; lo cual se incluye con Adaptación al cambio con los últimos sucesos del país.

OBJETIVO

- Desarrollar conciencia de las limitaciones en temas gerenciales y tomar acción.
- Planear y dimensionar nuevos proyectos a través el manejo del tiempo, la dimensión de prioridad vs urgencia; con los últimos sucesos del país.
- Preparar a los líderes frente a la adaptación al cambio, e inteligencia emocional que demanda los cambios por la pandemia Covid 19.

METODOLOGIA

Sesiones de Webinar grupales e individuales con mentoring y Coaching ejecutivo.

TIPO DE CAPACITACIÓN	CONTENIDO
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Sesiones Individuales Coaching ejecutivo
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Inteligencia emocional
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Adaptación al cambio con los últimos sucesos del país.
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Desarrollar conciencia de los limitantes en temas gerenciales

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Estrategias gerenciales en el manejo de herramientas para la alternancia.
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Trabajo como Gerentes Estratégicos para Propiciar las Relaciones Interinstitucionales
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Comunicación Asertiva y Proyección Profesional

Tabla 3. Plan de Capacitación Competencias Blandas para Directivos

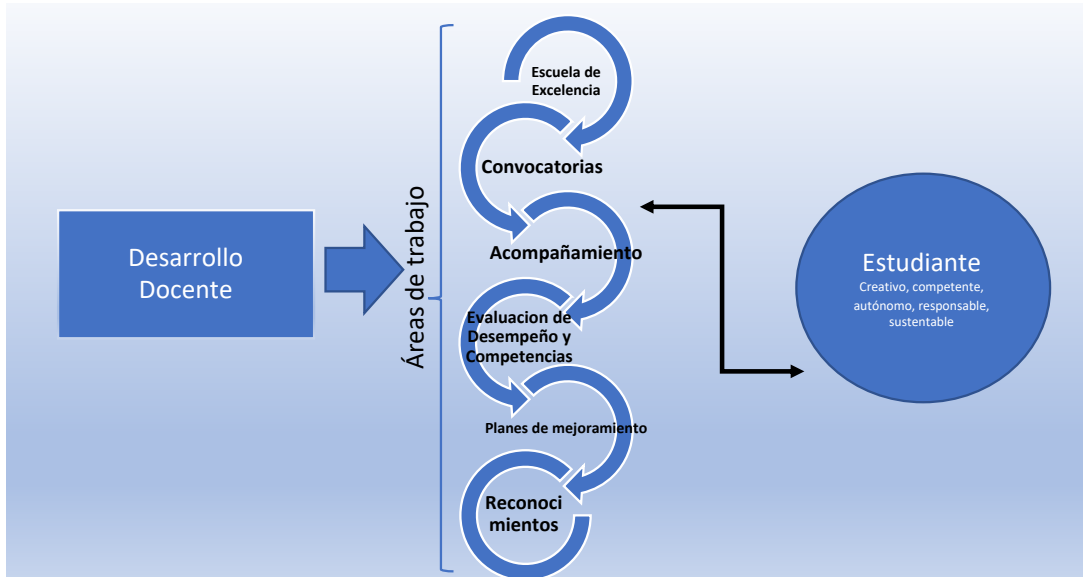
Esta metodología lúdica reflexiva alineada a través de talleres y sesiones especiales de coaching grupal, apoyándose naturalmente de la psicología laboral. Esta metodología se desarrollará bajo el enfoque del Modelo de aprendizaje mutuo, Método de crecimiento a través de mesas redondas, Intervenciones enfocadas hacia un lenguaje bidireccional, Investigación apreciativa, aprendizaje basado en la acción hacia la construcción de compromisos, para generar acciones encaminadas a la solución de a situación, enfoque humanista.

8.2 Desarrollo Organizacional desde el ser humano para cualificación de competencias blandas en planta de personal Administrativa y Docente:

TIPO DE CAPACITACIÓN	CONTENIDO
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Sesiones Individuales Coaching ejecutivo
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Inteligencia emocional
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Adaptación al cambio con los últimos sucesos del país.
Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	Nuevas Herramientas para la Comunicación Efectiva en la Virtualidad con el uso de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones TIC.

Tabla 4. Plan de Capacitación Competencias Blandas para funcionarios Administrativos y Docentes.

9. PROGRAMA DE EXCELENCIA DOCENCIA E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA (REFERENCIA DOCUMENTO COMPLETO DISEÑADO POR DESARROLLO DOCENTE)



Modelo de excelencia Profesoral ITSA propuesto

ESCUELA DE EXCELENCIA EDUCATIVA		
7. EDUCACION DE ALTO NIVEL		
6. EDUCACION CONTINUA		
3. Competencias Digitales	4. Competencias Investigativas	5. Idiomas
2. Competencias y liderazgo (Blandas) Comunicativas		
1. Competenias Basicas		

Gráfico No. 1. Programa de Excelencia Docente e Innovación Pedagógica

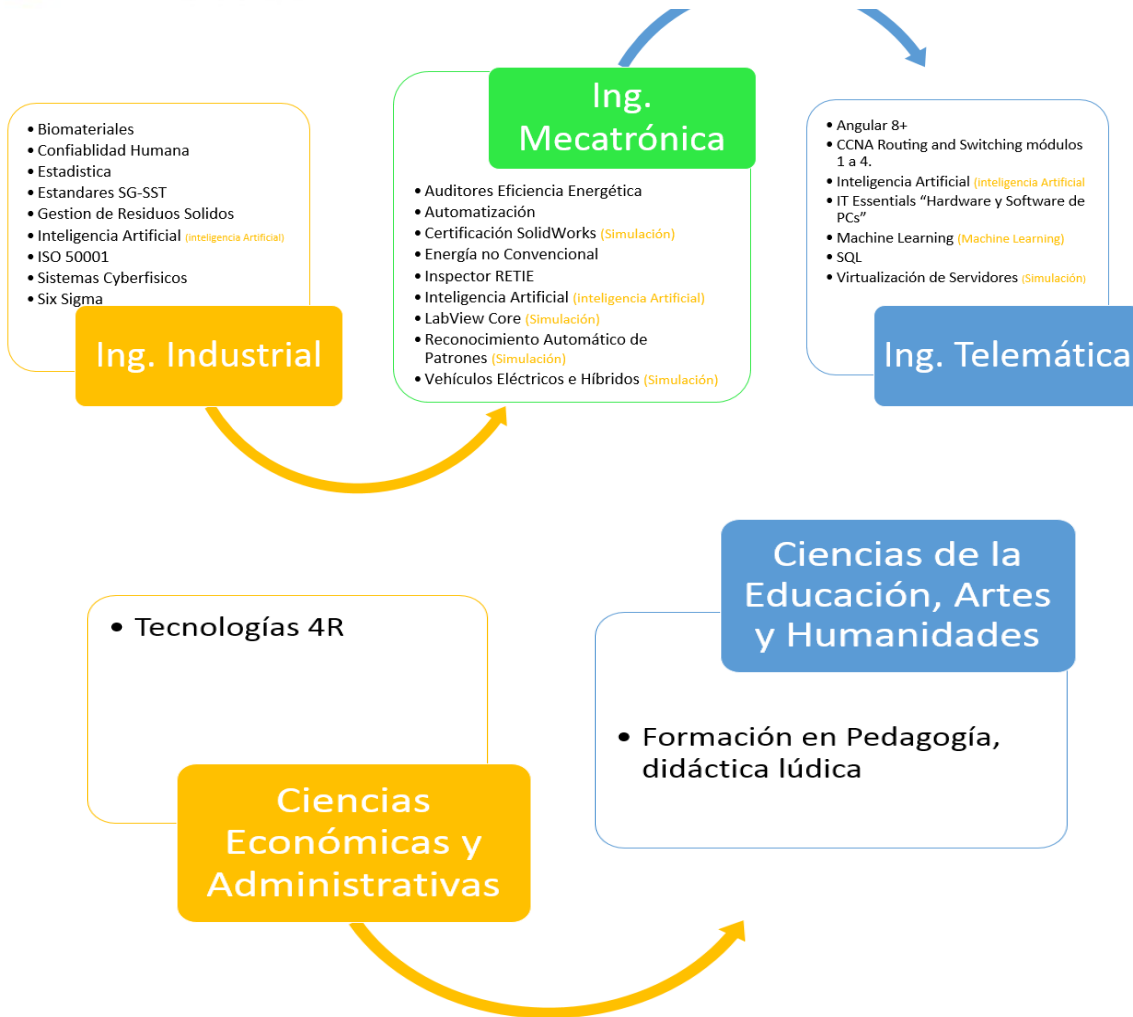


Gráfico No. 2. Plan de Formación Docente 2022

10. MÓDELO DE EXCELENCIA ACADÉMICA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESORAL

Se realiza planificación de plan de formación docente entre la Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Extensión e Investigación, y Vicerrectoría Administrativa y Financiera. Se determina el plan de formación el cual se encuentra supeditado a la ejecución presupuestal y desarrollo administrativo-académico derivado de la normatividad legal vigente que se genere para la vigencia 2022. Desde la Vicerrectoría Académica se plantea

- Generalidades Decreto 1330
- Resultados de aprendizaje
- Rubricas
- Generalidad de Modelo educativo ITSA.

11. EJES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITSA.

La Institución Universitaria ITSA a través de su programa de capacitación busca fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades del talento humano, que contribuyan al mejoramiento de los procesos y servicios, mediante el diseño e implementación de estrategias y acciones que le aporten al fortalecimiento institucional, la capacidad técnica de las dependencias, el crecimiento humano de los servidores, la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad, entendiendo la importancia de la capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje para dinamizar procesos innovadores en el Estado, ajustamos nuestro plan de capacitación vigencia 2022 a los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los cuales orientan la formación y capacitación del sector público y agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

A continuación, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación vigencia 2022.

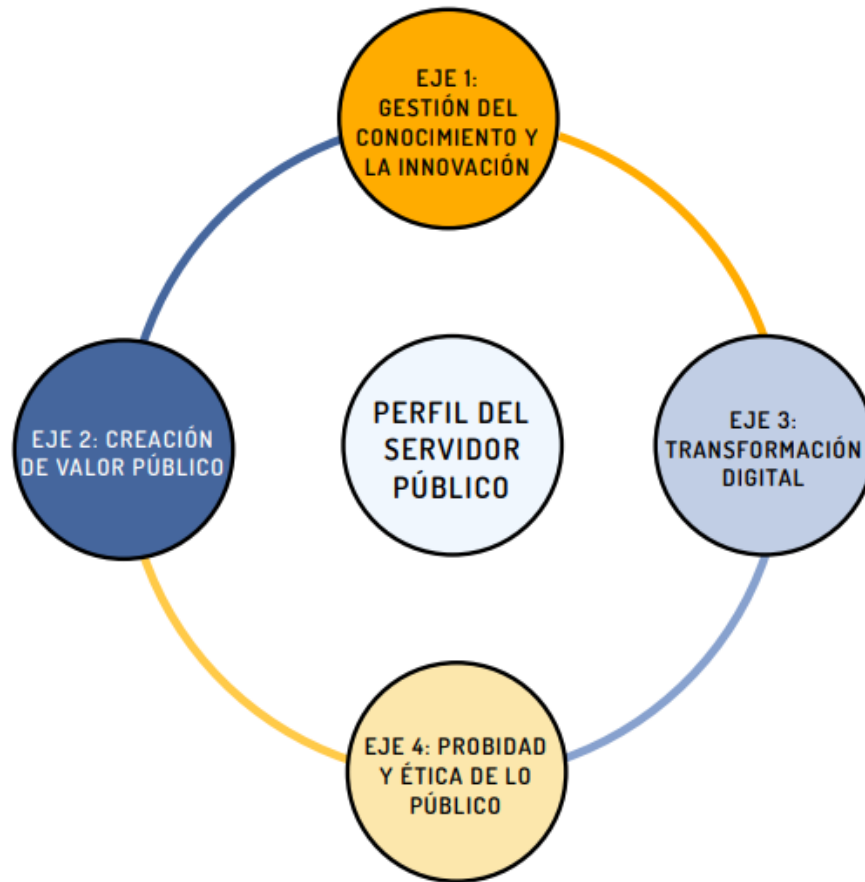


Gráfico No. 3. Ejes Modelo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 PIC

Eje 1. Gestión del Conocimiento e innovación

El conocimiento es uno de los activos más importantes, pues este nos permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar

procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...). La gestión del conocimiento y la innovación busca

- Consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación
- Mitigar la fuga del capital intelectual
- Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión.
- Usar y promover nuevas tecnologías para que los ciudadanos puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional.
- Identificar y transferir el conocimiento, fortalecer los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores públicos.
- Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

El tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

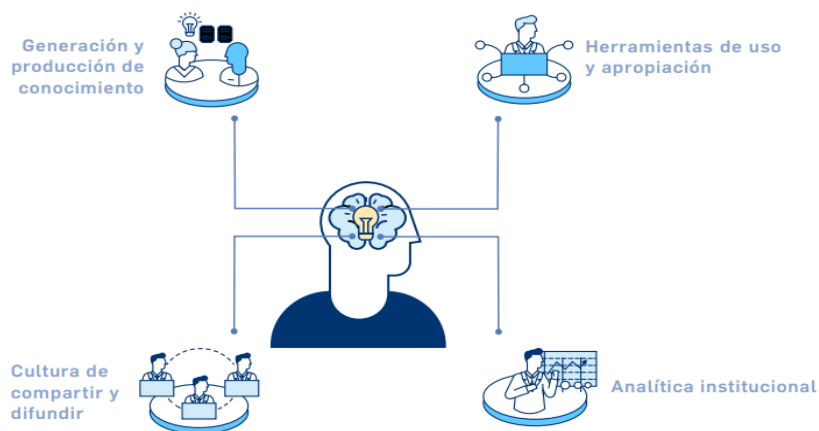


Gráfico No. 4. Gestión Conocimiento e innovación en el marco de MIPG

la formación y capacitación de los servidores públicos es de gran relevancia, en tanto que generan cambios organizacionales directamente relacionados con la gestión del conocimiento y del aprendizaje de la entidad.

Generación y producción: La generación de nuevas ideas se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94). En el Plan Institucional de Capacitación, las capacitaciones de este eje buscará que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98). Las competencias que se trabajarán en este eje serán las siguientes: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.

Analítica institucional: El propósito de este componente es tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99). Para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP, lo anterior permitirá gestionar los datos y la información que producimos, realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios de nuestra Institución.

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la institución. Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

COMPETENCIA	DIMENSIÓN POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos

	Construcción sostenible
	Ciencias de comportamiento
SABER HACER	Administración de datos
	Administración del conocimiento
	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Gestión de la información
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Análisis de indicadores y estadísticas
	Pensamiento de diseño
	Diseño de servicios
SABER SER	Orientación al servicio
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Comunicación asertiva
	Diseño centrado en el usuario
	Gestión del cambio
	Ética en la explotación de datos

PLAN DE CAPACITACION Y/O ENTRENAMIENTOS ESPECIALIZADOS 2022

1. Objetivo: Fortalecer las capacidades Investigativas de nuestra comunidad docente, con formaciones especializadas, que les permitan participar activamente en la generación de productos de CTel en los diferentes grupos de Investigación.
- 2.
3. Alcance: Comunidad Docente de la Institución Universitaria ITSa.
4. Cronograma:

NOMBRE DE LA CAPACITACION y/o ENTRENAMIENTO	COHERENCIA PDI
Deep learning y machine learning enfocados al Natural Language Proccesing y al Computer Vision.	PROYECTO 2.13. Fortalecimiento del proceso de transferencia y comercialización de las tecnologías (patentes, prototipos y diseños).
Conferencia la diversidad de usuarios como oportunidad de innovación en el Diseño de Productos	PROYECTO 2.13. Fortalecimiento del proceso de transferencia y comercialización de las tecnologías (patentes, prototipos y diseños).
Marco Lógico	PROYECTO 2.6. Fortalecimiento de la cultura de innovación en la comunidad académica
Webinar: Taller Practico de Presupuesto	PROYECTO 2.6. Fortalecimiento de la cultura de innovación en la comunidad académica
ANALISIS DE DATOS EN INGENIERÍA.	PROYECTO 2.8. Aumento de las publicaciones en revistas indexadas y de reconocimiento internacional.
Capacitación uso y aprovechamiento sostenible de los recursos energéticos	PROYECTO 2.6. Fortalecimiento de la cultura de innovación en la comunidad académica
Propiedad Intelectual: Patentes	PROYECTO 2.13. Fortalecimiento del proceso de transferencia y

NOMBRE DE LA CAPACITACION y/o ENTRENAMIENTO	COHERENCIA PDI
	comercialización de las tecnologías (patentes, prototipos y diseños).
Propiedad Intelectual: Derechos de Autor	PROYECTO 2.13. Fortalecimiento del proceso de transferencia y comercialización de las tecnologías (patentes, prototipos y diseños).
Capacitación en Fundamentos de espectrofotometría, Titulometria, Turbidimetria Aseguramiento Metrológico: Fundamentos e importancia de la metrologia en el laboratorio, incertidumbre analítica, protocolos de mantenimiento y calibración de equipos	PROYECTO 2.6. Fortalecimiento de la cultura de innovación en la comunidad académica
Entrenamiento en ensayos fisicoquímicos de calidad de agua potable y agua residual.	PROYECTO 2.6. Fortalecimiento de la cultura de innovación en la comunidad académica

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Las temáticas que se desarrollarán en este eje responderán, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la institución, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Las actividades de capacitación y entrenamiento de este eje se conciben como una estrategia para generar cambios Institucionales, buscar, formar y adquirir las competencias que nuestros servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permitirá responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público.

COMPETENCIA	DIMENSIÓN POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos)
	Gerencia de proyectos
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión y su interacción con los grupos de interés
SABER HACER	Competitividad territorial
	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
SABER SER	Construcción de indicadores
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual se reorganizan los métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales. Las tecnologías de la información y las comunicaciones. El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”. La capacitación y la formación de nuestros servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que producimos servicios y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. El artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que: Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial. Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano de la institución se requiere que la oferta de capacitación esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto

- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad publica
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

COMPETENCIA	DIMENSIÓN POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data
SABER HACER	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos
	Seguridad digital
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento sistémico
	Trabajo en equipo

Eje 4. Probidad y ética de lo público

La prioridad temática de eje es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
	Programación neurolingüística asociada al entorno público.
	Comunicación asertiva, y proyección profesional (comunicación asertiva, asesoría en imagen y marca personal).
	Mejoramiento de la comunicación.
	Talleres en programación neurolingüística, inteligencia emocional y toma de decisiones
	Capacitación para promover el Código de Integridad- Valores

4. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

4.1. ESTUDIO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño a más tardar en el primer trimestre del año siguiente revisará y aprobará las solicitudes de capacitación formal, teniendo presente que se cumpla la política para la declaración de conflictos de interés, de acuerdo a las normas de rango constitucional y legal, y las directrices expedidas por las autoridades administrativas nacionales, consagrando de esta manera acciones encaminadas a la prevención en las configuraciones de conflicto de interés al interior de la Institución (Resolución No. 1090 de 16 de octubre de 2020), con los ejes principales del Plan de Capacitación, las necesidades requeridas en el programa de

capacitación anual y los Criterios de Evaluación de Capacitación descritos en el presente Plan de Capacitación, estas son aprobadas mediante un acto administrativo.

Para la capacitación de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, es quien asesora a la Rectoría para su aprobación. Para el otorgamiento de comisiones de estudio del personal docente que lo solicite, de acuerdo con las normas legales, los Estatutos y los programas de capacitación institucional, debe conceptuar ante el consejo Directivo y el Rector del Institución Universitaria ITSA.

4.2. TRÁMITE INDIVIDUAL DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN FORMAL EN ITSA

Todo funcionario y docente que requiera capacitación formal financiada por ITSA debe cumplir con los siguientes trámites:

- El funcionario y docente aspirante debe entregar a su jefe inmediato el formato “Diagnóstico para Identificar las Necesidades de Capacitación (FR-GTH-14)” en el que especifique el nombre de la capacitación, el monto a financiar y periodo de realización de la capacitación; además, adjuntar el plegable o invitación al evento anexo, con el programa a desarrollarse.
- Las necesidades de capacitación formal las entrega el funcionario aspirante a su superior jerárquico y éste entrega al directivo que corresponda según la planta global de ITSA, quien estudiará la pertinencia del tema de la capacitación de acuerdo a lo establecido en el plan de capacitación. éste recopila todas las necesidades de capacitación de su proceso y las remite al Directivo que corresponda este proceso y éste último recopila todas las solicitudes y las envía al Proceso de Gestión Humana para que se lleve a estudio y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- El funcionario debe enviar al jefe inmediato la necesidad de capacitación, dentro de la fecha fijada por el responsable del Proceso de Gestión Humana para la construcción del Programa de Capacitación. Una vez aprobada la solicitud por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el proceso de Gestión Humana le informará al aspirante el resultado obtenido.

- El proceso de Gestión Humana, tramitará el convenio de Capacitación y su financiación.
- Luego de aprobada la Capacitación para el primer periodo de estudio, el funcionario debe tramitar en cada periodo la financiación con el proceso de Gestión Humana con anterioridad a su vencimiento.
- Al finalizar todo el periodo de Capacitación Formal el funcionario debe entregar al proceso de Gestión Humana las notas de aprobación de la capacitación y el diploma que certifique el título obtenido.
- El funcionario debe entregar un producto de acuerdo a lo establecido en el convenio de capacitación, el cual le hará seguimiento del cumplimiento el proceso de Gestión Humana.

4.3. CRITERIOS O REQUISITOS PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN FINANCIADA POR EL ITSA

Para acceder a capacitación financiada por el ITSA por primera vez el funcionario debe presentar solicitud de Financiación de Capacitación Formal, y acreditar los criterios o requisitos descritos en el 4.3 literal a, b, c y d, de lo contrario la solicitud no será estudiada por el Comité de Gestión y Desempeño:

- a) Ser funcionario o docente del ITSA, con una antigüedad no inferior a un (1) año ó 12 meses.
- b) No registrar antecedentes disciplinarios durante los últimos (6) meses.
- c) Si la solicitud se eleva para iniciar el programa de estudios, haber sido admitido al programa académico del estudio al que aspira, que deberá estar debidamente aprobado por la Entidad Educativa correspondiente.
- d) Para determinar la financiación de estudios de posgrado en el segundo periodo académico, el solicitante debe:

d.1) Docentes: Haber aprobado cada período académico y demostrar un rendimiento igual o superior a 4.0 (Cuatro) sobre 5 (Cinco) ó su equivalente, si es otra escala. (Para evaluar además ver ítem Ejes del Plan de Capacitación e ítem Criterios de Capacitación para asignación de puntajes).

d.2) Funcionarios Administrativos: Seguimiento por parte del jefe inmediato al desempeño del funcionario a los compromisos laborales de acuerdo con sus funciones acorde con lo establecido en el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral (Para empleos de carrera aplica la evaluación de desempeño con directrices establecidas por la CNSC como se establece en el presente Plan de capacitación 4.3. literal a, b, c y d, en el caso de funcionarios de libre nombramiento y remoción aplica la evaluación de desempeño mediante el cumplimiento del Plan de Acción ITSA. (Para evaluar además ver Ejes del Plan de Capacitación).

d.2.1.) Funcionarios de Carrera Administrativa: Se establece en el presente Plan de Capacitación que los funcionarios de carrera administrativa para acceder a la educación formal en la Institución deben cumplir con los requisitos del nivel sobresaliente.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño analiza que la persona que solicita capacitación haya obtenido la calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño definitiva del periodo anual del año inmediatamente anterior a la aprobación del Programa de Capacitación anual. Teniendo presente que el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando cumpla lo establecido en la resolución No. 0065 de 22 de enero de 2019.

4.4. CONDICIONES GENERALES PARA FUNCIONARIOS QUE SE LE APRUEBA LA CAPACITACIÓN.

Los funcionarios beneficiarios de financiación educativa por el ITSA en el programa de capacitación deberán cumplir con los siguientes requisitos exigidos por el Comité de Gestión y Desempeño:

- a) Que la capacitación solicitada esté enmarcada dentro de los ejes estratégicos descritos del plan de capacitación.
- b) Cumplir con los criterios o requisitos descritos en el presente Plan de capacitación 4.3. literal a, b, c y d.
- c) Que exista disponibilidad presupuestal para suplir la capacitación, y lo anterior atendiendo el principio de igualdad.

Las solicitudes de capacitación no generan para el Comité de Gestión y Desempeño la obligación de otorgar el financiamiento educativo, pues éste estará supeditado a que se cumplan con los requisitos citados en el presente plan de capacitación y la disponibilidad presupuestal para el año de proyección e implementación del plan.

- **Criterios de Capacitación para asignación de puntajes.** De acuerdo con la disponibilidad presupuestal, los ejes principales establecidos en el plan de capacitación, los ejes del Programa de Capacitación y los criterios para acceder a la financiación de la capacitación. Se evaluará a los aspirantes que acrediten los requisitos básicos exigidos y en estricto orden de méritos según la escala de calificación establecida. Criterios para aprobación de Capacitación Formal.
- No se financiarán estudios formales de larga duración o de formación continuada, a los empleados que a la fecha de la solicitud reúnan las condiciones de jubilación. No se aprobarán apoyos económicos para estudios en el exterior de personas que a la fecha de la solicitud cumplan con los requisitos de jubilación.
- La capacitación podrá impartirse directamente por el ITSA o indirectamente a través de instituciones externas contratadas o con las cuales exista o se suscriban convenios de cooperación académica.
- Las obligaciones adquiridas una vez aprobada la educación formal estarán contenidas en los convenios de capacitación suscritos con el Institución Universitaria ITSA.

4.5. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Inducción tiene como objetivo Instruir a los Funcionarios y Docentes en todo lo relacionado con la institución, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional con el fin de fortalecer las competencias profesionales y personales en su labor docente, teniendo presente que se cumpla la política para la declaración de conflictos de interés, de acuerdo a las normas de rango constitucional y legal, y las directrices expedidas por las autoridades administrativas nacionales, consagrando de esta manera acciones encaminadas a la prevención en las configuraciones de conflicto de interés al interior de la Institución Resolución No. 1090 16 de octubre de 2020.

La Re inducción tiene como objetivo que los Docentes y Funcionarios actualicen los conocimientos que tienen de la institución; principalmente en las normas, procesos y procedimientos que rigen el hacer institucional. Así mismo, se plantea en la reinducción, la toma de conciencia institucional, establecer actitudes favorables hacia la Institución y ayudarlos a fortalecer sus cualidades y capacidades personales y profesionales.

		PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN AÑO 2022												FR-GTH-31-V3 Vigencia: 19/09/2016 Pág. 1 de 1	
OBJETIVO GENERAL: Socializar los Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) y Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), las directrices administrativas y académicas del ITSA, al personal nuevo y antiguo para fortalecer las competencias en el desempeño de las actividades que realizan, la planeación estratégica y metas Institucionales.															
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:															
1. Mantener un proceso continuo de comunicación bilateral entre la Institución y los funcionarios nuevos y antiguos, para fortalecer competencias laborales y comportamentales alineadas con las directrices institucionales establecidas y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.															
2. Difundir al personal nuevo la información pertinente de la Institución, además de las normas y las decisiones adoptadas para la buena gestión administrativa y académica, con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones legales e institucionales aplicables.															
3. Evaluar la ejecución del Plan de Inducción y Reinducción con el personal que participe en él, para diseñar plan de mejoramiento a nivel de fortalecer competencias															
4. Capacitar al personal en temas relacionados con los SGC y SGSST para ofrecer una buena prestación del servicio académico al cliente externo e interno; además de generar cultura de autocuidado y prevenir actos inseguros al personal que realiza actividades en el Instituto.															
DIRIGIDO A: Personal que ingrese o se encuentre activo en la Institución Universitaria ITSA															
		PERIODO DE EJECUCIÓN													
		E F M A M J J A S O N D													
INDUCCIÓN/ REINDUCCION DOCENTES	Personal Administrativo según agenda del día	Día 14				Día 13					Día 2				
INDUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO NUEVO *	Personal Administrativo según plan de inducción														
REINDUCCIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO ANTIGUO	Personal Administrativo			Día 18											
OBSERVACIONES Y SEGUIMIENTO AL PROGRAMA: Este formato se actualizará de acuerdo a las inducciones del personal nuevo, las cuales se realizarán de acuerdo con las necesidades de ingreso de la institución La Reinducción de Administrativos en cumplimiento con la normatividad el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (curso Fundamentos Generales inducción a los Gerentes Públicos)															


Elaborado por: 
 Nombre y Apellido
 Profesional Universitario Responsable del
 Proceso de Gestión Humana

Gráfico No. 5. Programa de Inducción y Reinducción vigencia 2022

Programación de Inducción y Reinducción Docente

OBJETIVOS:

Alinear la planeación del equipo de vicerrectoría académica con los nuevos integrantes para dar inicio al programa del 2022 con una nueva mirada desde el Desarrollo Organizacional desde el ser y dar continuidad al trabajo del 2021 logrando el inicio de una base sólida de unificación como equipo.

- Desarrollar de equipos con alto rendimiento
- Incrementar la productividad del equipo y de ITSA
- Generar sentido de pertenencia con ITSA
- Reforzar los valores de ITSA.

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS
1	28/01/2022	Se emite la primera versión de la vigencia 2022 del Plan Institucional de Capacitación de Institución Universitaria ITSA.