



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Plan Institucional de Capacitación INTEP “PIC-2024”



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#)



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	7
3.1 COMPETENCIA	7
3.2 CAPACITACIÓN.....	7
3.3 FORMACIÓN.....	7
3.4 EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO).....	8
3.5 EDUCACIÓN FORMAL	8
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
5. EJES TEMÁTICOS.....	9
5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	10
5.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	10
5.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	10
5.4 PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	11
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC	12
6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	12
7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
7.1 Inducción y reinducción.....	13
7. 2 Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	13
7.3 Acciones formativas y ejes temáticos.....	14
8. EJECUCIÓN.....	16



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16
9.1 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	17
ANEXOS	18



INTRODUCCIÓN

El Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle INTEP, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento para el año 2024, con el propósito de garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

El Plan Institucional de Capacitación 2024, se estructuró de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Publico) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2024.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del INTEP, favorecerá tanto el fortalecimiento de competencias como al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, puesto que aporta al mejoramiento y desarrollo de las capacidades, habilidades, y conductas los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano

Por último, para la ejecución de este plan, se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en Código de Integridad del INTEP. Es importante, tener presente, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

1. MARCO NORMATIVO

- Resolución 104 de marzo de 2020, (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
- CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.
- Ley 489 de 1998 en la que Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – Escuela Superior de Administración Pública, 2021.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del talento humano, a través de capacitaciones de acuerdo con los cuatro ejes del PNFC en materia de gestionar el conocimiento y la innovación, la creación de valor público, transformación digital, la probidad y ética de lo público, como cimiento del perfil del servidor público, para el fortalecimiento de sus competencias, que a su vez, contribuyan a optimizar su desempeño, fortalecer su competitividad laboral, buscando mejorar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Institución.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar dentro del PIC 2024 programas específicos que aborden los cuatro ejes del PNFC (gestión del conocimiento e innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética pública) para fortalecer la base del perfil del servidor público.
- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento ético del servidor público como facilitadores en los procesos de formación.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.



- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de conservar y compartir el mismo.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 COMPETENCIA

Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2021 – Dpto. Función Pública).

3.2 CAPACITACIÓN

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 a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4°).

3.3 FORMACIÓN

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.



3.4 EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).

3.5 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y



evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

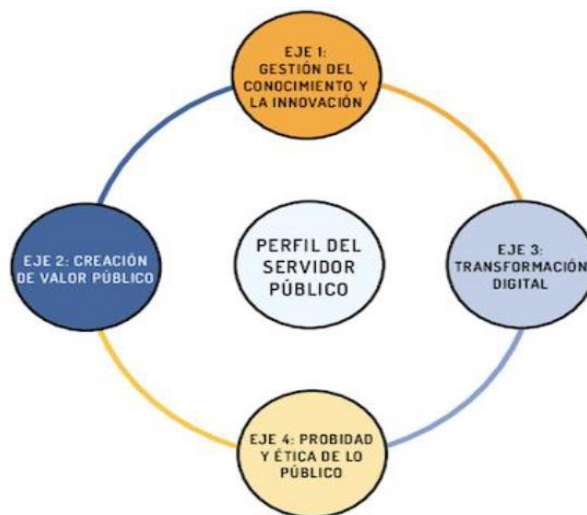
Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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, tendrán prelación los empleados de carrera.

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.

5. EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.



5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, 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.

5.2 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. Esto responde, 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 entidad, 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. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

5.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La capacitación y la formación de los 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, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La Institución con su plan de capacitación busca generar conciencia a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

5.4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público 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, 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.



6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades de capacitación, se realiza a través de la identificación de los requerimientos presentados por los funcionarios y/o docentes, teniendo en cuenta la radicación del formato P06-FT-02 Solicitud de Capacitación, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas en reuniones, comités, etc., los requerimientos del Plan Rectoral 2022-2025 y los resultados de Capacitaciones que se obtuvieron previamente.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- Consolidación del diagnóstico de Necesidades
 - Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias claves y pertinentes.
 - Proponer temas de capacitación y cronograma.

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

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

7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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



7.1 Inducción y reinducción

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

Por otra parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios generados en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Este programa se realiza cada vez se considere necesario.

Estas acciones formativas se realizan a través de reuniones organizadas con los líderes de procesos, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Institución para todo el personal independientemente del tipo de vinculación, con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.

7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo

Se refiere a un proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al servidor adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para lograr un eficiente desempeño, traducido en la contribución al desarrollo de las funciones específicas y propias del cargo, y por ende al desarrollo personal y al logro de los objetivos institucionales.

Este programa consiste en facilitarle al nuevo colaborador su adaptación en el puesto de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, asignación y manejo de elementos y equipos, información específica del área, procedimientos, entre otros aspectos propios del cargo.

El entrenamiento se hará en el puesto de trabajo del nuevo colaborador, adicionalmente, el jefe inmediato debe realizar las siguientes actividades:

- Informar a su equipo de trabajo la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

- Garantizar el espacio físico donde va a quedar ubicado, así como los equipos y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- Informar al nuevo colaborador su ámbito de acción y sus responsabilidades dentro de la dependencia en la cual se desempeñará.
- Delegar al funcionario(s) que realizarán el acompañamiento al nuevo servidor en la incorporación al área.
- Dejar constancia de la realización de este proceso.

7.3 Acciones formativas y ejes temáticos

Las siguientes acciones formativas podrán ser impartidas a los funcionarios de la entidad, en el marco de la gestión de capacitación administrativa y académica:



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

ACCIONES FORMATIVAS	EJES TEMÁTICOS
Participación ciudadana, rendición de cuenta, control social, prevención y lucha contra la corrupción.	Creación de Valor Público
Código de Integridad y conflicto de intereses	Probidad y Ética de lo Público
Transparencia y acceso a la información pública	Probidad y Ética de lo Público
Conducta moral y ética de los servidores públicos	Probidad y Ética de lo Público
Trato y atención a personas en condición de discapacidad	Probidad y Ética de lo Público
Actualización normativa en Administración de Personal	Probidad y Ética de lo Público
Gobierno digital	Transformación Digital
Ciberseguridad y/o Ciberdefensa	Transformación Digital
Lenguaje claro	Creación de Valor Público
Sistema gestión antisoborno	Probidad y Ética de lo Público
Sostenibilidad y gestión ambiental	Gestión del conocimiento y la innovación
Servicio al ciudadano	Creación de Valor Público
Equidad de la Mujer	Probidad y Ética de lo Público
Innovación y gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento y la innovación
Plan anticorrupción	Probidad y Ética de lo Público
SECOP II	Gestión del conocimiento y la innovación
Mecanismos para la racionalización de trámites	Probidad y Ética de lo Público
Negociación y comunicación Estratégica	Creación de Valor Público
Actualización tributaria NIIF	Gestión del conocimiento y la innovación
Gestión Documental, Conservación Documental	Gestión del conocimiento y la innovación
Excel básico, intermedio y avanzado	Transformación Digital
Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Probidad y Ética de lo Público
Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Probidad y Ética de lo Público
Actualización en temas académicos y pedagogía y Metodologías de evaluación a estudiantes	Gestión del conocimiento y la innovación
Medición de la experiencia ciudadana y Gestión de PQRSD	Gestión del conocimiento y la innovación
Uso pedagógico de las TIC	Gestión del conocimiento y la innovación
Seguridad y salud en el trabajo - SST	Gestión del conocimiento y la innovación
Habilidades blandas	Gestión del conocimiento y la innovación
Accesibilidad y relacionamiento con personas con discapacidad	Probidad y Ética de lo Público



8. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las capacitaciones solicitadas, la Oficina de Secretaría General - Talento Humano trabajará en atender y gestionar las necesidades presentadas por el personal administrativo y docente de la Institución, estableciendo un cronograma general para su recepción, de acuerdo con las directrices de la alta dirección, que garantizará los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.

El PIC podrá ejecutarse de tres maneras:

Capacitación Interna: un colaborador de la Institución, será el encargado de impartir la capacitación a los otros funcionarios.

Capacitación externa: la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.

Inscripción a oferta pública: cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompañara el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Los indicadores propuestos son:

INDICADORES PARA LA EVALUAR EL PIC - INTEP - 2024		
Las solicitudes de capacitación		
¿Qué evaluar?	Formula del indicador	Evaluación Cuantitativa del indicador
El grado de participación de los servidores en la presentación de solicitudes de capacitación.	No. de servidores que presentan las solicitudes de capacitación en el año/número de servidores de la institución *100	XXX / XXX * 100
Seguimiento a la ejecución de las solicitudes de capacitación		
¿Qué evaluar?	Formula del indicador	Evaluación Cuantitativa del indicador
Ejecución y control de las solicitudes de capacitación.	No. de solicitudes de capacitación ejecutadas en el año / Total de solicitudes de capacitación recibidas en el año * 100	XXX / XXX * 100

Fuente: Secretaría General – Talento Humano

9.1 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Se solicitará semestralmente (Anexo 4).



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

ANEXOS

ANEXO No. 1

CRONOGRAMA ACTIVIDADES INDUCCIÓN- REINDUCCIÓN 2024



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

CRONOGRAMA ACTIVIDADES INDUCCIÓN - REINDUCCION 2024												
ACTIVIDAD/MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN												
REINDUCCION												
INDUCCIÓN												
REINDUCCIÓN												
OBSERVACIONES: Las fechas y temas de reinducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias. La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen al Instituto, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.												



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

ANEXO No. 2

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN (PIC) INTEP – 2024



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) INTEP - 2024													
No.	ACTIVIDAD	ENERO	FEB.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV.	DIC.
1	Recepción de solicitudes de Capacitación - (formato P06-FT-02) de los equipos de trabajo y/o servidores												
2	Inducción y Reinducción												
3	Consolidado de solicitudes de capacitación 2018 Formato P06-FT-02												
4	Ejecución y seguimiento (mes de julio y diciembre) del Plan institucional de Capacitación 2024												

Observaciones: Estas fechas pueden estar sujetas a cambio, según las Circunstancias que se presenten durante su desarrollo.



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

ANEXO No. 3

FORMATO P06-FT-02 SOLICITUD DE CAPACITACIÓN



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP					Código: P06-FT-02		
SOLICITUD DE CAPACITACIÓN					Fecha: 2011-09-15		
					Versión: 5		
					Página 1 de 1		
FECHA SOLICITUD:	AAAA	MM	DD		DOCENTE	ADMINISTRATIVO	
NOMBRE SOLICITANTE:							
DEPENDENCIA:							
FECHA DEL EVENTO	CIUDAD	EVEN TO	ENTIDAD	VALOR			
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	RESULTADO ESPERADO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	¿ SE OBTUVO EL RESULTADO ESPERADO?		OBSERVACIONES		
			SI	NO			
		FECHA DE VERIFICACIÓN (dd/ mm/aa)					
DURACIÓN EN HORAS							
FIRMA DEL SOLICITANTE	VISTO BUENO JEFE INMEDIATO		FUNCIONARIO ENCARGADO DE COORDINAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN				



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0


ANEXO 4

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

 Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN		Código: P06-FT-12 Fecha: 2013-04-25 Versión: 1 Página 1 de 1
FECHA APLICACIÓN:	DD ____ MM ____ AA ____	
NOMBRE (S) Y APELLIDO (S) DEL FUNCIONARIO O DOCENTE		
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIA	DEPENDENCIA:
TEMA DE LA CAPACITACIÓN		
MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una X)	PRESENCIAL	Exposición <input type="checkbox"/> Curso <input type="checkbox"/> Taller <input type="checkbox"/> Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/> Boletín <input type="checkbox"/> Revista <input type="checkbox"/> Memorias <input type="checkbox"/>
	MEDIO RADIAL	<input type="checkbox"/> MEDIO VIRTUAL <input type="checkbox"/>
	OTRO <input type="checkbox"/>	Indique cual _____
OBJETIVO: Esta evaluación tiene por objeto medir el impacto de la capacitación que recibió el (los) funcionario (s) (administrativos y docentes), a través de la información recibida, multiplicada y que transmitirá a otros buscando afianzar, actualizar o reforzar el conocimiento.		
A continuación solicitamos diligenciar el siguiente cuestionario marcando X en la casilla de su elección y anotando los aspectos de acuerdo con su percepción.		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL	Saber (1) <input type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input type="checkbox"/> Ser (3) <input type="checkbox"/>
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN	Fundamental (4) Cuidi _____	Comportamental (5) Cuidi _____ Otra Cuidi _____
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU ACTIVIDAD LABORAL EN	Funciones Administrativas u Operativa <input type="checkbox"/>	Proyectos Misionales <input type="checkbox"/> Proyectos Estratégicos <input type="checkbox"/>
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO QUE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS CON ESTA CAPACITACIÓN	1 _____	
	2 _____	
(1) Saber: es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (2) Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. (3) Ser: comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivaciones, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras), que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. (4) Dentro de las competencias fundamentales de los funcionarios tenemos: Orientación a resultados - Orientación al Usuario y al Ciudadano - Transparencia - Compromiso con la organización (Decreto 2539 de 2005 art. 6 y 7). Competencias Funcionales Docentes, establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de Docentes con funciones administrativas, Ocasionales y Hora Cátedra del INTEP (P06-M02). (5) Dentro de las competencias comportamentales tenemos: Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación (Decreto 2539 de 2005 art. 6 y 7). Competencias Comportamentales Docente, establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de Docentes con funciones administrativas, Ocasionales y Hora Cátedra del INTEP (P06-M02).		
OBSERVACIONES:		
_____ FIRMA DEL SERVIDOR CAPACITADO O LIDER DEL PROCESO		



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Establecimiento Público Departamental
Nit. 891.902.811-0

APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) INTEP - 2024

Original Firmado

GERMÁN COLONIA ALCALDE

Rector

Aprobado

Original Firmado

WILLIAM GÓMEZ VALENCIA

Secretario General

Vo. Bo.

Original Firmado

CAROLINA VINASCO VARELA

Docente F. A. Talento Humano

Proyectó