



**POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. PICF
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ITSA
VIGENCIA 2014-2018**

“POR UNA EDUCACIÓN QUE TRASCIENDE FRONTERAS”

Versión 03

Barranquilla, enero 2018

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PRIMERA PARTE: ANTECEDENTES	6
2.1	JUSTIFICACIÓN.....	6
2.2	MARCO NORMATIVO.....	7
2.3	MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.4	OBJETIVOS.....	11
2.4.1	OBJETIVO GENERAL	11
2.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2.5	PRINCIPIOS	12
3.	SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.	14
3.1	ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2014-2018	15
3.1.1	Ejes Del Plan De Capacitación Y El Programa Anual De Capacitación.....	15
3.2	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS EN LOS PROCESOS.	19
3.3	PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	20
3.3.1	Estudio de Necesidades de Capacitación.....	20
3.4	TRÁMITE INDIVIDUAL DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN FORMAL EN ITSA.....	21
3.5	CRITERIOS O REQUISITOS PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN FINANCIADA POR EL ITSA.....	22
3.6	CONDICIONES GENERALES PARA FUNCIONARIOS QUE SE LE APRUEBA LA CAPACITACIÓN.	23
4.	TERCERA PARTE: PROGRAMAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	26
4.1	EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PICF.....	27
4.1.1	Generalidades	27
4.1.2	Lineamientos Centrales De Las Actividades De Los Programas Del PCF.....	27
4.1.3	Estructura De Los Programas Del Plan De Capacitación Y Formación PCF	28
4.1.4	Programa de Capacitación y Formación de los Docentes en el Idioma Inglés.....	38

5. BIBLIOGRAFÍA	41
6. ANEXOS	42

1. INTRODUCCIÓN

El Artículo 4º del Decreto- Ley 1567 e 1998 define capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto como la educación para el trabajo y el desarrollo humano como la formal 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades.

En este mundo cambiante y moderno en donde las reformas educativas del Ministerio de Educación están siendo actualizadas frecuentemente y cada vez las exigencias que demanda para las instituciones de educación superior son mayores, hace necesario considerar cambios sustanciales y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, que facilite el proceso enseñanza-aprendizaje y permita ofertar un servicio de alto nivel académico

Para elaborar el Plan de Capacitación 2014-2018, se revisaron varios documentos que pudieran entregar información sobre las necesidades de capacitación de los docentes y funcionarios del Institución Universitaria ITSA.

En primer lugar, se consideró la misión del ITSA, sus principios y objetivos estratégicos. Posteriormente, se revisaron los lineamientos generales del Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI), los resultados de la retroalimentación de la gestión (planes de acción anuales), los lineamientos estratégicos estipulados en nuestro Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan de Gobierno Rectoral y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), este último contiene los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional, Departamental y local.

Con todos estos antecedentes, se identificaron los objetivos estratégicos a los cuales debiera contribuir la capacitación, proponiendo indicadores de evaluación y las iniciativas que deben desarrollarse durante los años 2014- 2018.

En el documento, se puede encontrar el Plan de Capacitación que se desprende de la información analizada, valorizando las iniciativas que deberán implementarse, para poder dar respuesta a las necesidades de desarrollo del talento humano para el período 2014-2018.

Por medio de la formación y capacitación se puede crear o modificar actitudes necesarias, como el entusiasmo, la disciplina, el compromiso, la creatividad, la responsabilidad, el sentido de pertenencia, entre otros, es así como a través de una estrategia pueden cumplirse los objetivos por medio de ésta, se refuerza o modifica una serie de destrezas, habilidades, actitudes, y/o competencias que debe poseer para producir un aumento en el potencial del personal como del desempeño del ITSA. Con el objeto de formar profesionales eficientes, y así mismo contribuir en el desarrollo de carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente, se realizó el estudio de un modelo de capacitación y desarrollo del personal docente y funcionarios de la Institución.

2. PRIMERA PARTE: ANTECEDENTES

2.1 JUSTIFICACIÓN

Según el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Título I del Decreto ley 1567 de 1998, Las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación.

El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, como componente del Sistema, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

De acuerdo con las normas y procedimientos señalados y con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros, en cuestiones de desempeño de corto plazo.

La administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización; como desarrollar habilidades, aptitudes y competencias del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

Con el fin de contribuir en formar profesionales eficientes, se realizó el estudio de una propuesta de un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente de la Institución Universitaria ITSA, el cual contiene: concepto, importancia, objetivos,

ventajas, ámbito, instrucciones para su uso, normas de actualización, contenido del modelo de capacitación y desarrollo integrado por un plan de capacitación para el desarrollo profesional del docente universitario.

2.2 MARCO NORMATIVO

El gobierno nacional promueve y apoya por medio de la DAFP y la ESAP la realización y evaluación del plan de capacitación de las entidades públicas, destinando recursos bajo la premisa de contribuir a mejorar el desempeño de los servidores públicos, Por lo anterior, es preciso introducir procesos de evaluación a la gestión de la capacitación a fin de contar con información sistematizada que contribuya al mejoramiento de la capacitación y su utilidad en la Institución. De conformidad con la *Ley 734 de 2002*, consagra como derecho de los funcionarios de recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones, la *ley 433 de 1998* establece el objetivo de la capacitación de los funcionarios públicos.

Decreto No. 682 de abril 16 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

En cumplimiento a lo estipulado en el *Decreto 4665 de 2007* “por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos”. La Institución Universitaria ITSA, elabora el Plan de Capacitación vigencia 2014-2018.

Con el objetivo de generar conocimiento y de cualificar el talento humano de la Institución, enmarcado en el modelo de gestión por competencias, el Rector a través

del proceso de Gestión del Talento Humano tiene la misión de construir bajo este objetivo, el plan de capacitación para los años comprendidos entre 2014 al 2018.

La capacitación y formación como proceso de la Gestión del Talento Humano, es fundamental en la Institución como soporte estratégico para alcanzar el desarrollo de las competencias técnicas y conductuales de los servidores públicos de la Institución Universitaria ITSA. El plan de capacitación debe ser coherente con los resultados de la retroalimentación de la gestión (planes de acción anuales), siguiendo los lineamientos estratégicos estipulados en nuestro Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan de Gobierno Rectoral y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), este último contiene los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional, Departamental y local.

Se deben entonces, integrar todos estos elementos antes mencionados para estructurar el programa anual de capacitación, en el cual se establezcan las prioridades de formación de los servidores de nuestra Institución, de tal forma que se satisfagan los altos niveles de desempeño y estándares de alta calidad con fines de cumplir el plan de centralización con escena de alto desempeño.

En este sentido, ITSA debe ocuparse de mantener, actualizar, nivelar y fortalecer su talento humano, para que su formación sea coherente con los parámetros definidos y con las necesidades de cada uno de sus procesos. Uno de estos parámetros queda establecido mediante la **Resolución Rectoral** que aprueba el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Institución Universitaria ITSA, que consagra los requisitos de educación, formación y experiencia que deben tener los servidores durante su permanencia en la institución.

Las Políticas de Capacitación de la Institución Universitaria ITSA tiene como ejes principales: la política de modernización del estado, el Plan Nacional de Desarrollo, el **Decreto 1567 de 1998** (Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de

capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, Plan de Desarrollo Institucional (PDI), Plan Educativo Institucional (PEI) e incorpora el enfoque de competencias laborales vinculado con la selección, la promoción y la remuneración, a través de la capacitación, evaluación y certificación de competencias. Este enfoque instituye el diseño y gestión de la formación por competencias; establece de modo innovador la profundización de las competencias, según el desarrollo de las personas y la posibilidad de acreditarlas en el marco de un proceso que articula capacitación y experiencia, o en algunos casos, solo reflexión y experiencia. Además, hay una responsabilidad explícita de los directivos con respecto al desarrollo de su personal.

Ley 1064 de julio 26 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-

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

El presente plan de capacitación está proyectado a cumplirse para los años 2014 al año 2018. Anualmente se elaborará el programa de capacitación que debe contener como mínimo los cuatro ejes contemplan el Plan de Capacitación así: I. Lineamientos Estratégicos; II Lineamientos para desarrollo competencias y Desempeño; III. Lineamientos de bienestar, ambiente de trabajo y conductual; IV. Necesidades de Capacitación identificada en los Procesos.

El plan de capacitación define las líneas básicas prioritarias, identifica y cuantifica las necesidades de formación de los docentes y funcionarios en los distintos programas académicos y procesos administrativos que fortalecen la competencia

laboral y el desarrollo Institucional, así mismo revisa la disponibilidad presupuestal necesario para el cumplimiento anual del programa de capacitación.¹²

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Capacitación Formal: son aquellas capacitaciones a nivel de especializaciones, maestrías y doctorados. Para la aprobación de la capacitación formal se presenta al comité de capacitación para su aprobación y este lo evalúa teniendo presente los lineamientos establecidos el plan de capacitación de la vigencia.

Capacitación De educación para el trabajo y el desarrollo humano: son aquellas capacitaciones a nivel de seminarios, cursos, diplomados, entre otros. No se requiere de la aprobación del comité de capacitación, el jefe inmediato da el visto bueno al funcionario que lo solicita y luego se entrega al Jefe de Talento Humano, quien entregará al Rector de ITSA para estudiar la viabilidad y aprobación.

Capacitación: conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva de los servidores públicos³

Aptitud capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo⁴

Formación son procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del funcionario, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, sensorial, emocional e intelectual, para incrementar los niveles de eficiencia y competitividad del empleado.⁵

¹ Citado por Proyecto Educativo Institucional de la Institución Universitaria ITSA.

² Estatuto Docente Soledad de la Institución Universitaria ITSA.

³ www.dafp.gov.co

⁴ <http://www.2006-izbori.org/zona.asp?ref=cdefghcdklvy>

⁵ www.dafp.gov.co

Competencia: como capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el proceso de capacitación, posibles de ser transferidas y puestas en acción en las labores profesionales cotidianas de manera precisa y según lo demande la Institución; estas se convierten en un concepto operacional que permite relacionar cada propuesta de actividad de capacitación con el desarrollo de la estrategia global de la Institución en la consecución de sus objetivos.

2.4 OBJETIVOS

2.4.1 OBJETIVO GENERAL

Formular 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.

2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir los lineamientos que regirán el plan de capacitación de la vigencia 2014- 2018.
- Cumplir con los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Asegurar la correcta y eficiente ejecución de los procesos de Planeación Académica y Administrativa.
- Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los funcionarios y docentes en sus puestos de trabajo.

- Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo, para lograr una cultura de cambio en todos los niveles de la Institución.
- Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual e institucional.
- Realizar seguimiento y evaluación a las actividades planteadas en el plan de capacitación, con el propósito de monitorear el impacto de las acciones planeadas.
- Empoderar a los funcionarios y a los docentes, a través de los Programas de Capacitación, con el fin de generar responsabilidad, compromiso y criticidad entre ellos.

2.5 PRINCIPIOS

El ITSA regirá por los principios definidos en el artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, estos principios son:

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.

3. SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

3.1 ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2014-2018

3.1.1 Ejes Del Plan De Capacitación Y El Programa Anual De Capacitación.

3.1.1.1 Lineamientos estratégicos. El plan de capacitación de la Institución Universitaria ITSA, se basa en el Plan Educativo Institucional (PEI), el Plan de Gobierno Rectoral y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), este último contiene los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional, Departamental y local.

A continuación, se citan los posibles temas relacionadas con este eje:

- Mejoramiento y renovación de la oferta académica y ampliación de cobertura (Tecnologías de Información y Comunicación (TICS), Procesos Industriales, Administración y Gestión).
- Mejoramiento de la Gestión Administrativa (programa de compras y contrataciones, programa de gestión de personal, actualización permanente en temas relacionados con el empleo público).
- Programa de gestión de proyectos de innovación y calidad de los servicios del ITSA. (Diagnóstico, planificación institucional y evaluación de la capacitación, la detección de necesidades y de recursos).
- Capacitaciones para fortalecer la investigación, el manejo de tecnología y los programas de extensión e internacionalización.
- Posicionamiento y fortalecimiento de la imagen institucional.
- Formación de formadores. Entre los procesos destinados a capacitar al personal de las organizaciones públicas, los docentes comparten, junto con los responsables institucionales de la capacitación, la responsabilidad de que las acciones de formación se orienten a producir impacto sobre las personas, los equipos de trabajo y los objetivos institucionales, en diferentes áreas de gestión y en diversidad de dominios temáticos. Por lo tanto, se espera que sean capaces de clarificar la demanda institucional de capacitación y de

diseñar y desarrollar actividades acordes con ésta, atendiendo a la construcción de competencias requeridas y al logro de resultados en las organizaciones en las que tienen o tendrán lugar las actividades formativas. (Programas de Extensión para Certificaciones Internacionales).

- Diseño curricular y material didáctico direccionado a Coordinador de Programa y Docentes.
- Formación de Usuarios que participan en el sistema de acreditación institucional, nuevos proyectos, internacionalización, capacitación en experiencia exitosas a instituciones Iconos a nivel Nacional e Internacional.
- Intercambios a nivel nacional e internacional.
- Nuevos convenios y proyectos con empresas nacionales e internacionales, para cumplir el portafolio de capacitaciones certificables.
- Capacitaciones para posicionamiento con el fin de fortalecer las relaciones interinstitucionales a nivel local, regional y nacional, enfocadas con el análisis del entorno para posicionar al ITSA en el mercado.
- Capacitación experiencias exitosas (Instituciones Iconos a nivel Nacional e Internacional).
- Fortalecimiento de los componentes internacionales en las estructuras curriculares.
- Fomento del desarrollo de una cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo.
- Formación de funcionarios administrativos y docentes en el idioma inglés.
- Fomento a la virtualización y la incorporación de las TICS a los procesos institucionales. (Capacitaciones para docentes y funcionarios en gobierno en línea y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias).
- Implementación de estrategias para la diversificación e incremento de recursos por ventas que fomente la autosostenibilidad de los procesos de ITSA.

3.1.1.2 Lineamientos para desarrollo competencias y desempeño. Estas actividades de capacitación están diseñadas para directivos, funcionarios y docentes; orientadas a mejorar sus competencias laborales y el fortalecimiento de las competencias básicas y específicas. Las competencias son entendidas como capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el proceso de capacitación, posibles de ser transferidas y puestas en acción en las labores profesionales cotidianas de manera precisa y según lo demande la Institución; estas se convierten en un concepto operacional que permite relacionar cada propuesta de actividad de capacitación con el desarrollo de la estrategia global de la Institución en la consecución de sus objetivos. Se toma como entrada a este eje la evaluación que realiza el jefe inmediato de desempeño de funcionarios (para empleos de carrera aplica la evaluación de desempeño con directrices establecidas por la CNSC, en el caso de funcionarios diferentes a los de carrera, aplica la evaluación de desempeño mediante el cumplimiento del Plan de Acción ITSA), el informe de evaluación docente del último periodo académico y propuestas de capacitación general para funcionarios y docentes por evaluación del plan de acción por el Comité de Control Interno. Así mismo este eje implica los cambios institucionales que requieran la mejorar de competencias de los funcionarios.

A continuación, se citan los posibles temas relacionadas con esta área:

- Programa de formación para Directivos. (Programa gerencial de formación en la Organización).
- Programa de desarrollo de competencias para la gestión administrativa y gestión académica.
- Programa de la innovación de la capacitación. (Cambios en organización publica, formulación de proyectos en organizaciones públicas, trabajo en equipo, técnica de redacción de informes, normas de seguridad industrial en el trabajo, entre otros que afecten el desempeño y las competencias a desarrollar en cada cargo).
- Desarrollo de las competencias para el desarrollo de clases.

- Desarrollo de competencias relacionadas con el cargo que desempeña el funcionario que solicita la capacitación.
- Mejoramiento individual de competencias como resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios administrativos y docentes. (para empleos de carrera aplica la evaluación de desempeño con directrices establecidas por la CNSC, en el caso de funcionarios de nombramiento provisional en vacancia temporal y de libre nombramiento y remoción; aplica la evaluación de desempeño mediante el cumplimiento del Plan de Acción ITSA).
- Conocimiento a funcionarios en aras de mejorar o fortalecer la asistencia técnica, desarrollos académicos de programa de capacitación y ciclo de modernización de gobiernos locales (Municipios), introducción a la formulación de proyectos académicos, curso básico de entrenamiento laboral para funcionarios en el nivel asistencial y técnicos, información y atención al público, relaciones públicas institucionales.

3.1.1.3 Lineamientos de Bienestar, Ambiente de Trabajo y Conductual. **Este eje se enfoca al fortalecimiento y desarrollo de un buen clima organizacional de los funcionarios de ITSA, que contribuya a su buen desempeño laboral. Se toma como entrada a este eje: informe de clima organizacional, desarrollo de la implementación del manual de ética y valores y desarrollo de plan de incentivos. El clima organizacional es medido anualmente para los funcionarios y docentes ITSA.**

A continuación, se citan los posibles temas relacionadas con esta área:

- Mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- Desarrollo del sentido de pertenencia de los funcionarios por el Institución.
- Aplicación de manual de ética y valores.
- Desarrollo de plan de estímulos e incentivos.
- Otras necesidades de capacitación derivadas de la evaluación del clima organizacional.

3.2 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS EN LOS PROCESOS.

En aras de mejorar o fortalecer la gestión administrativa y académica de ITSA, se generan nuevos proyectos, se revisa la retroalimentación del cliente y necesidades del entorno del ITSA, que requieren capacitación específica de los funcionarios y docentes en los diferentes procesos; lo anterior, obedece al ciclo de modernización administrativa y académica de gobiernos locales (municipios), regionales y nacionales.

Las necesidades de capacitación que provienen de los responsables de los procesos, se generan a partir de las siguientes fuentes:

Retroalimentación del cliente. procesos que afectan directamente la prestación del servicio: Gestión de Calidad, Direccionamiento Estratégico y Revisión por la Dirección, Gestión de Programa Académicas Regulares, Admisiones y Mercadeo, Administración de Medios Educativos y Gestión de Bienestar Institucional.

Requerimiento para nuevos proyectos. Investigación, Extensión e Internacionalización, Articulación de la Educación Media con la Superior y Gestión de Proyectos.

Necesidades del entorno. Todos los Procesos.

A continuación, se citan los posibles temas relacionadas con esta área:

- Curso básico de entrenamiento laboral para funcionarios en el nivel asistencial y técnicos. Capacitación de atención y retroalimentación del cliente en procesos que afectan la prestación del servicio educativo.
- Información y Atención al Público, Relaciones Públicas Institucionales. Necesidades de Capacitación como resultados de la revisión de los Planes

de Acción del año inmediatamente anterior al programa de capacitación a ejecutar.

- Resultados de auditorías internas o externas del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Control Interno del ITSA.
- Otros temas relacionados con nuevos proyectos o actividades de los procesos de ITSA, para mejoramiento continuo de la Institución.

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

Se establece el Anexo 1. Flujograma para la formulación y aprobación del Programa de Capacitación.

3.3.1 Estudio de Necesidades de Capacitación. El comité de capacitación a más tardar en el primer trimestre del año siguiente revisará y aprobará las solicitudes de capacitación formal, teniendo presente que se cumpla 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.

Para la capacitación formal, la evaluación del impacto se realiza tomando como fuente los criterios de capacitación establecidos en el plan de capacitación año 2014 al 2018 por la institución. Para la capacitación de educación para el trabajo y el desarrollo humano, no se requiere de la aprobación del Comité de Capacitación, sólo el visto bueno de Rectoría.⁶ 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.⁷

⁶ Citado por el Procedimiento Capacitación del Personal del Institución Universitaria ITSA.

⁷ Citado por el Estatuto General del Institución Universitaria ITSA, agosto 19 de 2000. Soledad-Colombia.

3.4 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 al Jefe inmediato 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 del Talento Humano para que se lleve a estudio y aprobación del Comité de Capacitación.
- El funcionario debe enviar al jefe inmediato la necesidad de capacitación, dentro de la fecha fijada por el Jefe de Talento Humano para la construcción del Programa de Capacitación. Una vez aprobada la solicitud por el comité de capacitación, el proceso de Talento Humano le informará al aspirante el resultado obtenido.
- El Proceso de Talento Humano, 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 Talento Humano con anterioridad a su vencimiento.
- Al finalizar todo el periodo de Capacitación Formal el funcionario debe entregar al Proceso de Talento Humano 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 de Talento Humano.

3.5 CRITERIOS O REQUISITOS PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN FINANCIADA POR EL ITSA

Las políticas de capacitación del talento humano dentro de cualquier institución deben desarrollarse considerando la totalidad de la organización y en concordancia con lo que se enmarca en la gestión del talento humano (Proceso de selección del personal, vinculación, sistema de salarios y compensación, prestaciones sociales, inducción y reinducción, capacitación y formación, retroalimentación de la gestión, plan de incentivos, sanciones, promociones y gestión del clima organizacional).

Para presentar solicitud de Financiación de Capacitación Formal por primera vez, el funcionario deberá acreditar los requisitos descritos en el ítem 5.5 Criterios o requisitos para acceder a capacitación financiada por el ITSA en el literal a, b, c y d, de lo contrario la solicitud no será estudiada por el comité de capacitación:

- 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 3.5 (tres con cinco) sobre 5 ó su equivalente, si es

otra escala. (Para evaluar además ver ítem 5.1. Ejes del Plan de Capacitación e ítem 8.3 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 ítem d.2.1.) del presente Plan de Capacitación, 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 ítem 5.1. Ejes del Plan de Capacitación e ítem 5.5 Criterios de Capacitación para asignación de puntajes).

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 de capacitación 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. 0070 del 19 de enero de 2015.

3.6 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 capacitación:

- a) Que la capacitación solicitada esté enmarcada dentro de los ejes estratégicos descritos en el ítem 3 del plan de capacitación.

b) Cumplir con los criterios o requisitos descritos en el ítem 5.5 del plan de capacitación.

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 capacitación 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 en el Anexo 2. 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. TERCERA PARTE: PROGRAMAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

4.1 EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PICF

4.1.1 Generalidades

El Plan Institucional de Capacitación y Formación PICF es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el ITSA.

4.1.2 Lineamientos Centrales De Las Actividades De Los Programas Del PCF

- Facilitar los conocimientos y promover el desarrollo de habilidades necesarias para que los funcionarios y docentes puedan cumplir las leyes y reglamentos que rigen a la institución.
- Incentivar el desarrollo de habilidades informáticas en el personal administrativo y en los docentes, a fin de que se pueda contar con información de base actualizada, confiable, de alta calidad y disponible en forma oportuna.
- Desarrollar actividades de perfeccionamiento continuo para que las personas puedan desempeñar eficientemente sus cargos, orientándose hacia la excelencia.
- Gestionar actividades que promuevan el desarrollo de habilidades transversales que sean de interés institucional.
- Apoyar el desarrollo de carrera funcionaria, y el de carrera docente, ofreciendo oportunidades de capacitación y perfeccionamiento en áreas prioritarias para la institución.

- Apoyar el proceso de retiro de las personas que se desvinculan de la institución, por jubilación.
- Desarrollar actividades que promuevan la calidad de vida laboral.

4.1.3 Estructura De Los Programas Del Plan De Capacitación Y Formación PCF

Estos programas pretenden desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios administrativos y docentes de la institución, 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 la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

4.1.3.1 Programa de inducción y programa de reinducción. El programa de inducción tiene por objeto orientar y entrenar al funcionario y al docente en su integración, a la cultura institucional, a los valores de la entidad, familiarizarlo con el horizonte institucional, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con el ITSA. El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración de los funcionarios, docentes a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La inducción y reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez al año, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

El programa de inducción y reinducción se realizará a través de charlas que se dictarán en dos jornadas (mañana y tarde) que se programan al inicio de cada periodo académico para el caso de los docentes; para los administrativos se realiza

de acuerdo a las necesidades del servicio, y las cuales estarán agendadas según los temas a tratar como:

- a. La Oficina de Planeación y Proyectos; dará a conocer la misión y visión, sector administrativo, principios y valores, estructura-organigrama, objetivos Institucionales, proyecto educativo institucional (PEI), plan de desarrollo institucional (PDI), identidad corporativa del ITSA y plan de comunicaciones, acreditación de alta calidad.
- b. La Oficina de Control Interno; dará a conocer, el código de ética, Los valores institucionales del manual de interventoría y supervisión.
- c. La Secretaria General; dará a conocer los programas de régimen salarial y prestacional, Estatuto General, representantes de los docentes ante los diferentes consejos de gobierno.
- d. La Oficina de Talento Humano; programa de capacitación, nómina, evaluación del desempeño, evaluación docente, acoso laboral, bienestar y salud ocupacional, entrega de resultados de evaluación docente, procedimientos y documentos del proceso de talento humano, estatuto docente, proceso de selección y vinculación de docentes, plan de capacitación, política de incentivos y estímulos
- e. La Oficina de Planeación dará a conocer todo el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos del sistema de Gestión de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
- f. La Oficina de Bienestar; dará a conocer todo lo relacionado con la orientación psicológica, servicio médico, el acompañamiento y seguimiento académico de los estudiantes, PAIP, reglamento estudiantil, servicios.
- g. La Oficina de Vicerrectoría; hará reentrenamiento de los procedimientos de gestión de programas académicos, proyectos, gestión de recursos y prospectiva académica, planeamiento curricular, modelo Educativo.

- h. La Oficina de Gestión y Sistemas: Uso del aula virtual y página Web, sistema de información académica, política de uso de las TIC.
- i. La Oficina del Proceso de Investigación; Prospectiva del CIP, metas del CIP, semilleros de investigación, muestras de proyectos tecnológicos, grupos de investigación existentes, servicios del CIP, revista Alejandría.
- j. La oficina de Servicios de Biblioteca; nuevos avances de la biblioteca y contenidos digitales.
- k. La Oficina de Extensión e Internacionalización; generación cursos de extensión, pasantías.

4.1.3.2 Programa de interés institucional. Iniciativas que buscan desarrollar competencias transversales a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales. Gestionar actividades que promuevan el desarrollo de habilidades transversales que sean de interés institucional.

ACTIVIDADES

- Organización del trabajo y uso del tiempo
- Inteligencia emocional para la satisfacción de usuarios
- Trabajo en equipo y comunicación
- Taller de liderazgo personal y excelencia
- Curso de ortografía
- Curso de redacción
- Curso de expresión oral: manejo del público

4.1.3.3 Programa de formación continua. Relacionado con el desarrollo de competencias técnicas específicas vinculadas al puesto de trabajo. Facilitar los conocimientos y promover el desarrollo de habilidades necesarias para que los funcionarios y docentes, puedan cumplir las leyes y reglamentos que rigen a la institución. Incentivar el desarrollo de habilidades informáticas en el personal administrativo y docente, a fin de que se pueda contar con información de base actualizada, confiable, de alta calidad y disponible en forma oportuna.

ACTIVIDADES

- Normativa de compras públicas y uso del portal
- Sistema de calificación del personal
- Prevención de riesgos
- Jornada de comités paritarios
- Excel intermedio avanzado
- Access básico intermedio
- Alfabetización digital
- Manejo sistema planeamiento curricular
- Contabilidad básica para administrativos
- Administración fondo fijo (caja chica)
- Control de activo fijo
- Perfeccionamiento sobre flujo efectivo
- Cobranza: acción, procedimientos y gestión
- Ejecución y control presupuestario (de proyectos)
- Normas de prevención y bioseguridad
- Técnicas de manejo de material microbiológico
- Ceremonial y protocolo
- Sistemas de sonido y amplificación básica
- Manejo de equipos audiovisuales

4.1.3.4 Programa para la calidad de vida. Actividades que sin formar parte de las labores diarias del funcionario, apuntan a fomentar la calidad de vida y el bienestar físico y mental.

ACTIVIDADES

- Orfebrería artesanal
- Técnicas de cortinaje
- Taller de artes visuales: dibujo y pintura

- corte y confección de ropa de trabajo
- Terapia floral de Bach
- Decoración de tortas
- Estética integral para la mujer profesional
- Prevención de lesiones y/o enfermedades laborales mediante gimnasia de pausa

4.1.3.5 **Programa de actividades especiales.** Dirigidos a cargos o iniciativas especiales. Apoyar el desarrollo de carrera funcionaria, ofreciendo oportunidades de perfeccionamiento en áreas prioritarias.

ACTIVIDADES

- Continuación Carreras técnicas
- Inglés para administrativos y técnicos
- Inglés para Profesionales

4.1.3.6 Programa de capacitación y desarrollo al personal docente. Es la representación ideal y práctica del proceso de capacitación y desarrollo, que comprende un esquema explicativo de las operaciones que se deben realizar para su debido cumplimiento con el fin de mejorar el proceso de enseñanza, optimizar la capacidad y fomentar el desarrollo del docente ITSA; con el propósito de contribuir con una herramienta de apoyo para el oficina de Talento Humano y en cumplimiento de la ley, la cual estipula que se debe brindar una enseñanza de alta calidad, se propone un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente de la Institución Universitaria ITSA.

En el Plan de Capacitación de la Institución Universitaria ITSA vigencia 2014-2018, se definen los lineamientos y políticas para aspirar a la Capacitación Formal de los docentes de ITSA, el cual contribuye al desarrollo de carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente; acorde a las prioridades temáticas de la Institución y programas académicos.

Durante el funcionamiento de la Institución existido un acompañamiento por expertos para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa, a nivel interno tales como el Diplomado "Planeación, formación y evaluación basada en Competencias" y el Seminario actualización en planeación, formación y evaluación basada en competencia en los que han participado docentes de planta, ocasionales y catedráticos; con los cuales se desarrollan estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.

Se pretende que con la implementación del modelo se amplíe el grado de conocimientos del docente, mejorar el nivel de enseñanza, incrementando así el prestigio de la institución y favoreciendo al sector estudiantil en recibir una enseñanza más eficiente y competitiva. Aportar a la Institución un instrumento que sirva de guía para sistematizar el proceso de capacitación y fortalecer el desarrollo profesional al docente. Facilitar los procesos de actualización del personal docente del ITSA, que implique además cambios de actitudes y hábitos. Apoyar técnicamente al personal docente sobre evaluación de aprendizaje, estimular a los docentes a que se incorporen activamente a la formación continua y además proporcionar un modelo que le permita observar y evaluar su propio desempeño y el de la institución.

La institución cuenta con políticas que conducen en forma adecuada hacia el logro de los objetivos generales, asimismo es preciso determinar aquellas que guían hacia los propósitos de la capacitación y desarrollo de la carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente.

Dentro de ellas se mencionan:

- Establecer en forma permanente un programa de capacitación y desarrollo.

- Generar desarrollo profesional del personal docente mediante capacitaciones de alta calidad.
- Involucrar activamente las áreas que intervienen en el proceso de enseñanza.
- Consensar el financiamiento requerido para las capacitaciones cuando sea necesario.
- Evaluar constantemente si se están transmitiendo a los educandos los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.

ACTIVIDADES

1. Capacitación nuevas Tecnologías de Información y Comunicación:

- Nuevas técnicas de información.
- Nueva tecnología de comunicación.
- La información y comunicación como una herramienta básica de actualización.

Objetivo: Apoyar técnicamente al personal docente sobre nueva tecnología de información. Incentivar a los docentes a participar en las actividades de actualización para mejorar la calidad investigadora y de gestión.

2. Capacitación Planeamiento Curricular:

- Conceptos introductorios.
- Análisis de los programas de estudio.
- Técnicas e instrumentos. Redacción de los planes.

Objetivos: Facilitar al docente el conocimiento teórico del planeamiento didáctico. Proporcionar a los docentes instrumentos necesarios para la aplicación eficiente del proceso de planeación didáctica.

3. Capacitación “Modelo Educativo: Metodología de Planeación, Formación Y Evaluación Basada en Competencias” (Anexo 03)

4.1.3.7 Programa de Capacitación en el Uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los Procesos de Formación y Evaluación Académica.

La formación docente constituye un proceso continuo de preparación de profesionales para un rol específico el docente. Este rol requiere de profesionales que, con una adecuada formación científica, tecnológica y humanística, asuman una actitud de compromiso social e institucional para ser capaces de elaborar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de ciertos márgenes que no son absolutos y ante situaciones específicas, únicas e irrepetibles. Frente a las exigencias del desempeño del nuevo rol profesional y a los problemas que presenta la formación y evaluación actual, el objetivo de la formación docente debe ser la construcción y el fortalecimiento de la capacidad de decisión de los docentes en el marco de un nuevo modelo institucional en el cual ejerzan su rol en interacción con los demás agentes del proceso educativo y asuma la corresponsabilidad en la elaboración y aplicación de los objetivos, prioridades y programas del planeamiento institucional.

Por Parte de Vicerrectoría y Talento Humano presentan la necesidad de formación docente por lo cual se propone desarrollar las siguientes estrategias:

ESTRATEGIAS/MOMENTOS	ACCIONES	TIEMPO
Exploración	<ul style="list-style-type: none"> • Se familiarizan poco a poco con todo el espectro de posibilidades – desde las básicas hasta las más avanzadas que ofrecen las TIC en educación. • Empiezan a introducir las TIC en algunas de sus labores y procesos de enseñanza y aprendizaje. • Reflexionan sobre las opciones que las TIC les brindan para responder a sus necesidades y a las de su contexto. 	6 MESES
Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Saben utilizar las TIC para aprender de manera no presencial lo que les permite aprovechar recursos disponibles en línea, tomar cursos virtuales, aprender con tutores a distancia y participar en redes y comunidades de práctica. • Integran las TIC en el diseño curricular, el PEI y la gestión institucional de manera pertinente. • Entienden las implicaciones sociales de la inclusión de las TIC en los procesos educativos. 	6 MESES
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Son capaces de adaptar y combinar una diversidad de lenguajes y de herramientas tecnológicas para diseñar 	6 MESES

ESTRATEGIAS/MOMENTOS	ACCIONES	TIEMPO
	<p>ambientes de aprendizaje o de gestión institucional que respondan a las necesidades particulares de su entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Están dispuestos a adoptar y adaptar nuevas ideas y modelos que reciben de diversidad de fuentes. • Comparten las actividades que realizan con sus compañeros y discuten sus estrategias recibiendo realimentación que utilizan para hacer ajustes pertinentes a sus prácticas educativas. • Tienen criterios para argumentar la forma en que la integración de las TIC cualifica los procesos de enseñanza y aprendizaje y mejora la gestión institucional. 	

Como estrategias complementarias para el fortalecimiento de la formación docente se incluyen cursos y diplomados virtuales; programas propuestos con el fin de actualizar y adquirir nuevos conocimientos. Se promocionará y dinamizará la oferta de los cursos virtuales del Ministerio de Educación.

A continuación, se definen las líneas de formación que no son más que las competencias que deben desarrollar los docentes dentro del contexto específico de la innovación educativa con uso de TIC.

LINEA DE FORMACIÓN

- **TECNOLOGICA:** las tecnologías que se prestan para usos pedagógicos pueden ser aparatos como el televisor, el proyector o el computador, que hay que saber prender, configurar, utilizar y mantener, o también puede ser software con el que se puede escribir, diseñar, editar, graficar, animar, modelar, simular y tantas aplicaciones más. Algunos ejemplos de estas tecnologías son los dispositivos móviles, la microscopia electrónica, la computación en la nube, las hojas de cálculo, los sistemas de información geográfica y la realidad aumentada. Dentro del contexto educativo, la competencia tecnológica se puede definir como la capacidad para seleccionar y utilizar de forma pertinente, responsable y eficiente una variedad de herramientas tecnológicas entendiendo los principios que las rigen, la forma de combinarlas y su utilización en el contexto educativo.

- **COMUNICATIVA:** las TIC facilitan la conexión entre estudiantes, docentes, investigadores, otros profesionales y miembros de la comunidad, incluso de manera anónima, y también permiten conectarse con datos, recursos, redes y experiencias de aprendizaje. La comunicación puede ser en tiempo real, como suelen ser las comunicaciones análogas, o en diferido, y pueden ser con una persona o recurso a la vez, o con múltiples personas a través de diversidad de canales. Desde esta perspectiva, la competencia comunicativa se puede definir como la capacidad para expresarse, establecer contacto y relacionarse en espacios virtuales y audiovisuales a través de diversos medios y con el manejo de múltiples lenguajes, de manera sincrónica y asincrónica.
- **PEDAGÓGICA:** la competencia pedagógica se constituye en el eje central de la práctica de los docentes potenciando otras competencias como la comunicativa y la tecnológica para ponerlas al servicio de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Considerando específicamente la integración de TIC en la educación, la competencia pedagógica se puede definir como la capacidad de utilizar las TIC para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, reconociendo alcances y limitaciones de la incorporación de estas tecnologías en la formación integral de los estudiantes y en su propio desarrollo profesional.
- **GESTIÓN:** el componente de gestión educativa se concentra en modular los factores asociados al proceso educativo, con el fin de imaginar de forma sistemática y sistémica lo que se quiere que suceda (planear); organizar los recursos para que suceda lo que se imagina (hacer); recoger las evidencias para reconocer lo que ha sucedido y, en consecuencia, medir qué tanto se ha logrado lo que se esperaba (evaluar) para finalmente realizar los ajustes necesarios (decidir). Para todos estos procesos existen sofisticadas tecnologías que pueden hacer más eficiente la gestión escolar. Con estas consideraciones, la competencia de gestión se puede definir como la capacidad para utilizar las TIC, manera efectiva, en la planeación, organización, administración y evaluación de

los procesos educativos; tanto a nivel de prácticas pedagógicas como de desarrollo institucional.

- INVESTIGATIVA: el eje alrededor del cual gira la competencia investigativa, es la gestión del conocimiento y, en última instancia, la generación de nuevos conocimientos. La investigación puede ser reflexiva al indagar por sus mismas prácticas a través de la observación y el registro sistematizado de la experiencia para autoevaluarse y proponer nuevas estrategias. En este contexto, la competencia investigativa se define como la capacidad para utilizar de manera efectiva las TIC en la planeación, organización, administración y evaluación de los procesos educativos; tanto a nivel de prácticas pedagógicas como de desarrollo institucional.

4.1.4 Programa de Capacitación y Formación de los Docentes en el Idioma Inglés. Hoy día el aprendizaje de una segunda lengua se ha convertido en una necesidad apremiante para cualquier profesional que desee triunfar en su carrera; de igual manera, por razones de importancia e influencia a nivel mundial, el inglés es el idioma que debemos manejar para que el país pueda participar de manera más competitiva en los ámbitos educativo, cultural y comercial. El país ha entrado en la era del Tratado de Libre Comercio y la Región Caribe será una de las regiones protagonistas por su posición estratégica y sus altos niveles de competitividad.

Así mismo el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Bilingüismo se ha propuesto “tener ciudadanos y ciudadanas bilingües capaces de comunicarse en inglés, con estándares internacionalmente comparables, de tal forma que inserten al país en los procesos de comunicación universal, en la economía global y en la apertura cultural”, los cuales desarrollen competencias comunicativas en el idioma inglés de acuerdo con los estándares internacionales establecidos en el Marco de Referencia Europeo. Por otra parte el Gobierno Nacional ha implementado el Programa de Fortalecimiento al Desarrollo de Competencias en Lenguas Extranjeras - PFDCLE como “estrategia para el mejoramiento de la calidad de la

enseñanza del inglés en Colombia y como una estrategia para la promoción de la competitividad de nuestros ciudadanos. El principal objetivo del PFDCLE es tener ciudadanos y ciudadanas capaces de comunicarse en inglés, con estándares internacionalmente comparables, que inserten al país en los procesos de comunicación universal, en la economía global y en la apertura cultural”.

La Institución conoce la importancia de los idiomas como instrumento de éxito en la construcción de una nueva sociedad, promueve el aprendizaje del idioma inglés para los docentes y funcionarios, con el objetivo de apoyar la internacionalización del currículo, alianzas y/o convenios con entes internacionales, investigaciones nacionales e internacionales, pasantías, acreditación institucional y principalmente la formación integral los docentes y funcionarios de la Institución.

4.1.4.1 Políticas Para la Formación de los docentes en el Idioma Ingles. El Rector de la Institución Universitaria ITSA en su plan de gobierno plantea el formar a los docentes en el idioma inglés hasta formarlos en un nivel de usuario Independiente B1 o B2 para que puedan estar preparados para gestionar la vinculación a redes y/o alianzas, recursos para la cofinanciación de la investigación a nivel nacional e internacional, apoyar la movilidad saliente internacional y la participación en eventos nacionales e internacionales para la exposición de producción científica.

La Institución través de sus procesos de educación continuada oferta cursos de idiomas que proponen elevar la exigencia en el nivel de dominio de una lengua extranjera para todos los niveles de formación académica en la institución.

- Elevar el nivel de competencia en la lengua extranjera inglés de los funcionarios y docentes de planta y catedráticos vinculados con la Institución Universitaria ITSA en el nivel de Usuario Independiente B1 para fomentar la internacionalización del currículo y la mayor participación en redes internacionales.

- Los funcionarios y docentes podrán acreditar sus competencias en el nivel de Usuario Independiente B1 presentando la respectiva certificación de su nivel de lengua, o tomando los cursos de inglés ofrecidos por la institución a través del Centro de Idiomas ITSA.
- Los funcionarios y docentes de planta y catedráticos que no acrediten las competencias en el Nivel de Usuario Independiente B1 deben formarse hasta alcanzar este nivel.
- los docentes de planta o catedráticos vinculados con la institución deberán acreditar su conocimiento del idioma inglés, mínimo en el Nivel Usuario Independiente B1 a partir del primer semestre del año 2017 ya sea con una certificación vigente o con un examen de clasificación que establezca el Institución.
- los docentes de planta o catedráticos nuevos que sean contratados a partir del segundo semestre del año 2015 deberán acreditar mínimo en el nivel de usuario independiente B1 ya sea con una certificación vigente o con un examen de clasificación que establezca el Institución.
- El Institución por lo menos una vez al año realizara un diagnóstico del nivel de inglés de funcionarios y docentes con una muestra de por lo menos el 35% del total de la población vinculada; con dichos resultados se programará cursos o capacitaciones que mejoren el nivel de inglés en caso de ser requerido.

5. BIBLIOGRAFÍA

Universidad Nacional de Colombia. Oficina Nacional de Control Interno.

Informe Final Evaluación al Macroproceso de Gestión del Talento Humano, Procesos, Planeación del Talento Humano. Organización y Desarrollo. Elabora Mario Robayo Higuera y Luisa Fernanda Ríos Giraldo. Bogotá octubre 2013.

Gestión Humana.com. www.gestionhumana.com. Capacitación ¿Cómo estructurar un plan de capacitación? Por Adriana Suarez.

Plan Institucional de Capacitación y Formación del Personal Administrativo de Planta. Documento de Trabajo. UFPS de Cúcuta.

Acuerdo 031 2007. Universidad de la Guajira Oficina del Talento Humano Plan de Capacitación del Personal Administrativo. Consejo Superior.

CAPÍTULO V Propuesta de un Modelo de Capacitación y Desarrollo al Personal Docente de la Universidad de Oriente en la Ciudad de San Miguel, El Salvador Centro América. Septiembre 2002.

Dirección de Recursos Humanos. Unidad de D.O. y capacitación. Plan de Capacitación 2012. Universidad de Chile.

Oficina de Talento Humano Sandra Milena Fernández Gómez Comité de Capacitación Bienestar y Estímulos Unidades Tecnológicas De Santander Plan de Capacitación y Formación para Empleados Públicos No Docentes Vigencia 2013.

Ministerio de Educación Nacional Colombiano. (2013). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnologías del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Álvarez, Ingrid (2005). Perfil del docente y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Departamento de pedagogía aplicada. Facultad de Educación UAB.

Plan nacional de educación en Colombia 2006-2016. P. 20.

UNESCO. (2012). Normas sobre competencias en TIC para docentes.

Zea Restrepo, Claudia M. (2007) Programa nacional de uso de medios y nuevas tecnologías y apropiación de TIC. Medellín. Universidad EAFIT línea I + D en Informática Educativa para el MEN. Universidad EAFIT [En línea]. [Citado en 18/10/07]. Http: [//www.slideshare.net/qadmon/20071018-programa-tic-vision-acciones](http://www.slideshare.net/qadmon/20071018-programa-tic-vision-acciones).

6. ANEXOS

ANEXO 1. Flujograma para la formulación y aprobación del programa de capacitación de ITSA.

ANEXO 2. Tabla de Criterios para Selección de Capacitación Formal.

ANEXO 3. Metodología de planeación, formación y evaluación basada en competencias.