

# Institución Universitaria de Envigado

## Plan Institucional Capacitación

**Envigado  
2023**

## Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], como líder de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano [GETH], establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante la elaboración de un plan de capacitación institucional, en consecuencia la Institución Universitaria de Envigado [IUE], como entidad del sector público que administra y proporciona bienes y servicios a la comunidad y a fin de propender por la satisfacción de los intereses y necesidades de los funcionarios, garantizando la prestación de los servicios de manera oportuna y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, Artículo 15, Literal e), y de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación [PNFC], los presupuestos del Plan Nacional de Desarrollo [PND] y el Plan de Desarrollo Municipal [PDM], presenta el Plan Institucional de Formación y Capacitación [PIC] 2023 para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.

De este modo la IUE, en cumplimiento del Plan Estratégico Institucional [PEI] y el PNFC 2020-2030 direcciona desde su Oficina de Talento Humano la proyección y ejecución del PIC anual, el cual debe propender por el desarrollo de competencias, capacidades, destrezas, habilidades y valores con miras a estimular la eficacia personal, grupal y organizacional de las personas que trabajan en ella de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios y garantice el ciclo de gestión pública eficiente a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento permanente.

Las diferentes áreas que componen la planta de la Institución presentaron a la Oficina de Talento Humano, a través del formato F-TH-02 “*Identificación de necesidades de capacitación*”, las solicitudes de las capacitaciones para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la formación para la innovación y gestión del cambio, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público, entre otras.

Lo anterior permite que este plan sea formulado cada año a partir de un diagnóstico de necesidades para una mejor gestión administrativa y establecer las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia 2023 bajo los parámetros establecidos en el PNFC 2020-2030 en el marco de los siguientes ejes temáticos.

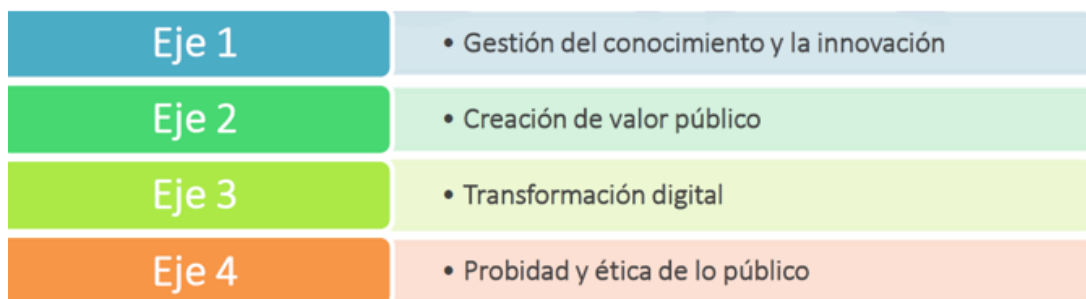


Figura 1. *Ejes temáticos del PNFC 2020-2030.*

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| <b>Introducción</b> .....                                    | 2  |
| <b>Marco Normativo</b> .....                                 | 5  |
| <b>Objetivos</b> .....                                       | 7  |
| <b>Objetivo general</b> .....                                | 7  |
| <b>Objetivos específicos</b> .....                           | 7  |
| <b>Alcance</b> .....   | 7  |
| <b>Metodología</b> .....                                     | 7  |
| <i>Plan de Formación y Capacitación Docente IUE</i> .....    | 9  |
| <i>Resultados de la Evaluación de Desempeño</i> .....        | 9  |
| <b>Programa de Inducción y Reinducción</b> .....             | 10 |
| <i>Inducción</i> .....                                       | 10 |
| <i>Estrategia de Ubicación en el Puesto de Trabajo</i> ..... | 10 |
| <i>Estrategia de Inducción y Reinducción Virtual</i> .....   | 11 |
| <i>Reinducción</i> .....                                     | 11 |
| <b>Participación en los programas de capacitación</b> .....  | 12 |
| <b>Capacitaciones Emergentes</b> .....                       | 12 |
| <b>Contenido del Plan</b> .....                              | 13 |
| <b>Seguimiento y Medición del Plan</b> .....                 | 18 |
| <b>Referencias</b> .....                                     | 29 |

## Marco Normativo

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, Art. 53: contempla la garantía a la capacitación y al adiestramiento, como principios mínimos fundamentales.
- **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Ley 489 de 1998**: establece como uno de los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública “DAFP” en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública “ESAP”
- **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.
- **Ley 1952 de 2019**. Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 40 respectivamente, establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y capacitarse y actualizarse en el área donde las desarrolla.
- **Ley 909 de 2004, artículo 36**: indica que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 4904 de 2009**, por la cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto Ley 849 de 2017**: por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Decreto 648 de 2017**, por el cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1952 de 2019**, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019**, por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3.
- **Resolución 104-2020 del Departamento Administrativo de la Función pública**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020-2030.
- **Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública 2008**, establece el marco de referencia para el desarrollo de procesos de reforma y racionalización en la Administración Pública mediante el uso de técnicas y herramientas de calidad en el sector público.

## Objetivos

### Objetivo general

Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos vinculados a la IUE a través de procesos de formación y capacitación, que respondan a las necesidades de aprendizaje, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tienen los trabajadores y las que requieren los cargos, en busca de la mejora continua del desempeño individual e institucional.

### Objetivos específicos

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado aplicado a la IUE.
- ✓ 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.

## Alcance

El PIC establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la IUE de las diferentes dependencias.

## Metodología

El PIC se entiende como un ciclo que inicia con la identificación y análisis de las necesidades que fueron identificadas por cada uno de los equipos de trabajo, por medio del formato F-TH-0002 “Identificación de necesidades de capacitación”, que permiten potencializar conocimientos y desarrollar capacidades.

Luego se realiza un análisis de resultados, por medio de una tabulación de la información de la encuesta de necesidades de capacitación consolidando las solicitudes por

áreas, teniendo en cuenta análisis de los resultados de evaluación al desempeño tanto de docente como del personal administrativo y la pertinencia e impacto de las capacitaciones de la vigencia anterior (cuando aplique).

En el desarrollo del plan de capacitación, se procederá a programar los procesos formativos acorde con lo definido en el plan aprobado de capacitación. Para esta programación, se definirá institucionalmente un día a la semana en la que se podrá desarrollar estos procesos, que podrán ser virtuales o presenciales.

En caso tal de que se solicite una capacitación que no esté previamente aprobada en el plan institucional de capacitación, desde Talento Humano se procederá a presentar dicha necesidad ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, esta modificación deberá publicarse en el portal web. En el caso de que la capacitación se pueda surtir con la capacidad instalada, se deberá gestionar su realización con las unidades correspondientes. Cuando la capacitación deba gestionarse por contratación, será la Profesional Universitaria del área de Talento Humano quien deberá gestionar el proceso acorde con los lineamientos establecidos en el proceso de Recursos Físicos y Financieros. Para el desarrollo de la capacitación, desde Talento Humano se coordinará el diligenciamiento de la asistencia de las capacitaciones que sean internas. Los funcionarios y docentes que participen en procesos formativos certificables deberán presentar el certificado y/o constancia de asistencia física y/o digital. El profesional universitario deberá consolidar la ejecución de las capacitaciones para llevar el control de cada una.

Cuando la Institución brinde capacitaciones específicas a un funcionario este debe realizar una transferencia de conocimiento de acuerdo con lo aprendido a los diferentes grupos de interés y de valor con los que interactúa de tal manera que haya una retroalimentación en los apoyos brindados por la institución, y deberá dejar evidencia de las actividades por medio de las cuales se realice dicha transferencia de conocimiento.

Semestralmente el jefe inmediato a través de la evaluación del desempeño laboral deberá determinar la participación y el impacto de las formaciones recibidas por cada funcionario, calificándolo en el aplicativo correspondiente al 10% sobre 100%. Al inicio de cada vigencia los jefes inmediatos y el funcionario deberán acordar un compromiso asociado a la asistencia e impacto de los procesos formativos institucionales.



La Oficina de Talento Humano de la IUE designará a una persona para que realice la confirmación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, en cumplimiento al artículo 37, numeral 3 y artículo 38, numeral 42 de la Ley 1952 de 2019. Se informará a la Oficina de Control Interno Disciplinario o la que haga sus veces sobre los funcionarios que no asistan reiterativamente a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

Este PIC contempla de igual manera una evolución sustancial respecto a las mediciones realizadas en los años 2021 y 2022 lo cual se puede evidenciar a través del sistema de información institucional.

<https://gmas.iue.edu.co/gmas/VisualizacionIndicador.public?indicador=0000000081&plantillaDocumental=0000000012>

#### *Acuerdo Sindical 2021*

para el año 2023 se tiene programado una nueva mesa de negociación sindical, donde se va desarrollar algunos aspectos pendientes de capacitación de los servidores públicos adscritos a SINTRAMUNE en los siguientes temas:

- Logros a nivel nacional en los acuerdos laborales.
- Negociación colectiva de los empleados públicos.
- Básico sindical.

#### *Plan de Formación y Capacitación Docente IUE.*

Se presenta en documento Anexo 1 y forma parte integral del presente documento.

#### *Plan de Formación y Capacitación de SST.*

Se presenta en documento Anexo 1 y forma parte integral del presente documento.

#### *Resultados de la Evaluación de Desempeño*

para la creación de este plan (PIC) se tuvo en cuenta Los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño tanto de docentes como de personal administrativo con Corte a 2022-2 y los respectivos planes de mejoramiento asociados a este personal, para el 2022 se evidencia que la IUE presenta un porcentaje alto de resultados satisfactorios, expresado en que el 94% de los funcionarios obtuvieron una evaluación definitiva igual o superior al 93%.

Dado que la evaluación de desempeño final se efectuará antes del 28 de febrero de 2023, su resultado de ser necesario permitirá el ajuste o complemento de este PIC a través de las Capacitaciones Emergentes dispuestas en este Plan.

## **Programa de Inducción y Reinducción**

### *Inducción*

En atención a lo dispuesto en la Ley 190 de 1995 (Artículo 64), Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 7 y 8), así como en lo fijado en la Circular Externa No 100- 010-2014 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP, es necesario contemplar programas de Inducción y Reinducción, los cuales están inmersos en los Planes Institucionales de Capacitación.

Esta inducción será direccionada por la Oficina de Talento Humano y el objetivo de este programa es sensibilizar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, sistema de valores, darle a conocer la misión, visión y objetivos institucionales, el manual de funciones y demás manuales y políticas institucionales como la de Seguridad y Salud en el Trabajo [SST], Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, dada a través de talleres de retención del conocimiento y guías de operación, que permiten un mayor adiestramiento a los puestos de trabajo y una mayor eficiencia y eficacia en el quehacer laboral.

### *Estrategia de Ubicación en el Puesto de Trabajo*

Se entiende por ubicación en relación con el puesto de trabajo como el proceso de adaptación y acomodación del nuevo funcionario al cargo y a la estructura organizativa de la Institución.

Una vez el funcionario ha sido vinculado se presenta al jefe y a los demás funcionarios tanto de su dependencia como de las demás oficinas, igualmente se envía vía correo electrónico la novedad.

En la ubicación en el puesto de trabajo está a cargo del líder del proceso quien debe socializar el manual de funciones al trabajador y garantizar que se ha impartido toda la información pertinente al cargo para el cual ha sido contratado, los objetivos de este al interior de la Institución y que se espera del nuevo funcionario en la consecución de los objetivos grupales e institucionales.

En ambos casos, para dejar evidencia del proceso de ubicación en el puesto de trabajo se diligenciará el formato F-TH-0006 **Programa de inducción – reinducción** el cual se encuentra en el sistema de G+ de la Institución, como inducción específica y remitirlo a la Oficina de Talento Humano.

### *Estrategia de Inducción y Reinducción Virtual*

Esta estrategia busca afianzar las estrategias anteriores y así lograr que los funcionarios interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través de la Oficina de Educación Tecnológica y Oficina de Talento Humano.

Una vez el funcionario cuente con el usuario y la contraseña la Oficina de Talento Humano, convocará a la inducción virtual y esta se dará por concluida cuando el funcionario haya revisado la totalidad de los contenidos propuestos en los cuatro (4) módulos, realizadas las evaluaciones respectivas por cada módulo con un promedio de superación de los tres (3) sobre cinco (5).

El soporte que dará cuenta del proceso de inducción y reinducción institucional será el informe individual y/o grupal enviado por la Oficina respectiva del curso virtual de inducción-reinducción a la Oficina de Talento Humano.

### *Reinducción*

El programa de reinducción de la IUE está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertinencia e identidad frente a la Institución.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las dependencias cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Institución.

El programa de Reinducción se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la IUE.

### **Participación en los programas de capacitación**

El funcionario que solicite capacitaciones deberá tener la aprobación del jefe inmediato y se estará comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación.

El cronograma y demás fases señaladas para la formulación, implementación, sensibilización, información, evaluación y seguimiento del presente PIC, podrán ser modificados o ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

### **Capacitaciones Emergentes**

Esta tipología, busca suministrar las capacitaciones que en el momento de la planificación no fueron previstas por el PIC, pero que en el transcurso del año se hacen necesarias para propender por la satisfacción de los intereses y necesidades de los funcionarios sobre fortalecimiento de competencias que son necesarias desde actualizaciones disciplinares, implementación de nueva normativa, cambios en procedimientos, gestión del cambio, resultados de evaluación de desempeño, entre otras. Las cuales pueden mejorar la prestación de los servicios de manera oportuna y eficiente acorde a las necesidades de los grupos de interés y de valor.

### Contenido del Plan

El PIC de la IUE se desarrollará, según los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación tanto de funcionarios como de docentes enfocado al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales, previo la priorización que realizará la Oficina de Talento Humano y que quedará plasmado mediante acta.

para la vigencia del año 2023 la IUE, con base en el diagnóstico de necesidades realizado, establece las siguientes actividades de capacitación:

| No | Eje temático             | Temas de la capacitación   | Evaluación pertinencia | Evaluación de impacto | Funcionario | Docente |
|----|--------------------------|--|------------------------|-----------------------|-------------|---------|
| 1  | Transformación Digital   | Capacitación en Excel Medio y avanzado. Manejo de tablas dinámicas y combinación de correspondencia. Análisis de datos. Visualización de datos, Power BI | X                      | X                     | X           | X       |
| 2  | Transformación Digital   | Creación y uso de informes gerenciales<br>Contenidos digitales   | X                      |                       | X           |         |
| 3  | Gestión del Conocimiento | Prestaciones y liquidaciones de docentes ocasionales y de catedra  | X                      | X                     | X           |         |
| 4  | Gestión del Conocimiento | Contratación estatal: estudios previos y supervisores de contratos   | X                      | X                     | X           | X       |
| 5  | Gestión del Conocimiento | Gestión de sistemas integrados de  | X                      |                       | X           | X       |

|    |                              |   |   |   |   |   |
|----|------------------------------|---|---|---|---|---|
|    |                              | calidad:<br>Indicadores,<br>riesgos, salidas<br>educativas no<br>conformes, planes<br>de mejoramiento                                 |   |   |   |   |
| 6  | Gestión del<br>Conocimiento  | Capacitación<br>sobre el uso de<br>SIA Observa y<br>SECOP II  | X |   | X |   |
| 7  | Creación de<br>Valor Publico | Servicio al<br>cliente.<br>Comunicación<br>inclusiva.<br>Comunicación<br>oral. Expresión<br>oral y corporal<br>para<br>presentaciones | X | X | X |   |
| 8  | Gestión del<br>Conocimiento  | Gestión de<br>bibliotecas<br>virtuales  | X |   | X |   |
| 9  | Gestión del<br>Conocimiento  | Planificación<br>Estratégica en<br>Bibliotecas  | X |   | X |   |
| 10 | Gestión del<br>Conocimiento  | Diligenciamiento<br>de SNIES  | X |   | X |   |
| 11 | Creación de<br>Valor Publico | Primeros auxilios<br>psicológicos   | X |   | X | X |
| 12 | Gobernanza<br>para la Paz    | Habilidades<br>blandas y<br>crecimiento<br>personal desde el<br>ser. Trabajo en<br>equipo   | X |   | X | X |
| 13 | Gobernanza<br>para la Paz    | Violencias<br>basadas en género<br>y discriminación<br>con enfoque<br>diferencial   | X |   | X | X |

|    |                           |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|
| 14 | Creación de Valor Publico | Capacitación auditores  | X | X | X | X |
| 15 | Gestión del conocimiento  | Registro calificado, autoevaluación y acreditación  | X |   | X | X |
| 16 | Gestión del conocimiento  | Sistemas integrados de gestión HSEQ   | X | X | X |   |
| 17 | Gobernanza para la Paz    | Prospectiva estratégica   | X |   | X |   |
| 18 | Gestión del conocimiento  | Modelo de Gestión Documental y Administración de Archivos. Aplicación Tablas de Retención Documental. Sistema Integrado de conservación. Preservación digital. Gestión de Documentos Electrónicos. Transferencias primarias | X | X | X | X |
| 19 | Gestión del conocimiento  | Capacitación en activos fijos   | X |   | X |   |
| 20 | Gestión del conocimiento  | Novedades en seguridad social y nomina aplicadas al sector público. Liquidación de nómina y prestaciones sociales del sector publico  | X | X | X |   |
| 21 | Gestión del conocimiento  | ISO 21001 Normas de ICONTEC   | X | X | X | X |

|    |                           |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|
| 22 | Gestión del conocimiento  | Gestión estratégica del talento humano                                      | X |   | X |   |
| 23 | Gobernanza para la Paz    | Acoso laboral   | X |   | X | X |
| 24 | Gobernanza para la Paz    | Modelo integrado de planeación y control                                    | X |   | X | X |
| 25 | Gestión del conocimiento  | Formación financiera en proyectos   | X | X | X | X |
| 26 | Gestión del conocimiento  | Normativa para la educación superior  | X |   | X | X |
| 27 | Transformación Digital    | Gestión positiva G+ (de acuerdo con el módulo de aplicación)                | X |   | X |   |
| 28 | Gestión del conocimiento  | Presupuesto   | X |   | X |   |
| 29 | Gestión del conocimiento  | Indicadores financieros   | X | X | X |   |
| 30 | Gobernanza para la Paz    | Escribir para publicar  | X |   | X | X |
| 31 | Creación de Valor Público | Seguridad y salud en el Trabajo   | X |   | X | X |
| 32 | Gestión del conocimiento  | Modelo Pedagógico Dialógico   | X |   |   | X |
| 33 | Gestión del conocimiento  | Modelo de evaluación de los aprendizajes: diseño y formulación de preguntas | X | X |   | X |
| 34 | Gestión del conocimiento  | Herramientas para la investigación  | X | X |   | X |
| 35 | Gestión del conocimiento  | Herramientas TIC para la educación  | X |   |   | X |



|    |                           |  |   |  |   |   |
|----|---------------------------|--|---|--|---|---|
| 36 | Gestión del conocimiento  | Gestores bibliográficos  | X |  |   | X |
| 37 | Gestión del conocimiento  | Fortalecimiento de una segunda lengua                            | X |  | X | X |
| 38 | Gestión del conocimiento  | Competencias pedagógicas:<br>Diplomado en docencia universitaria | X |  |   | X |
| 39 | Creación de Valor Publico | Transparencia, competencias ciudadanas, Ley anticorrupción       | X |  | X | X |

**Nota 1:** teniendo en cuenta e identificando las necesidades de capacitaciones en la tabla anterior; serán los superiores inmediatos quienes designen a los funcionarios cuando se realicen las convocatorias respectivas.

**Nota 2:** en el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas puedan presentar cambios en cuanto la denominación de las mismas sin que esto afecte el fondo de las necesidades planteadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Para evidenciar la participación de los funcionarios, se deberá diligenciar el formato digital denominado **LISTADO DE ASISTENCIA**, en el cual se evidencia la participación en las diferentes capacitaciones y/o formación que se realizan dentro de la Institución.

De acuerdo con la Circular 100-10 de 2014, los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. También podrán asistir a aquellos eventos que sean de carácter gratuito.

## Seguimiento y Medición del Plan

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participa en el seguimiento del PIC, para lo cual se establecen los siguientes instrumentos de medición:

|   |  |  |
|---|--|--|
| Plan de capacitaciones-eficacia / impacto | Semestral                              | Profesional Universitaria Talento Humano |
| Plan de capacitaciones - Pertinencia      | Inmediatamente termine la capacitación | Profesional Universitaria Talento Humano |

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará trimestral y se reportará el resultado de cada período, a la oficina de planeación.

Dentro del procedimiento institucional P-TH-0001 del PIC se definen los criterios que contenidos para la medición de las capacitaciones.

**Evaluación pertinencia de la capacitación:** 1. Se aplicará a funcionarios y docentes. Para las capacitaciones de SST la aplicación será a la totalidad de los asistentes. 2. La evaluación de pertinencia se aplicará una vez culmine el proceso formativo. 3. El responsable de aplicación de la encuesta de pertinencia será el Prof. Universitario de Talento Humano encargado del Plan Institucional de Capacitación. 4. Se utilizará formato electrónico para la aplicación de la encuesta. 5. Se enviará la evaluación de pertinencia al 100% de los asistentes a la formación, la meta de respuestas será como mínimo el 50%.

**Evaluación impacto/efectividad de la capacitación:** 1. La evaluación de impacto se aplicará seis meses después de haber culminado la capacitación. En el Plan Institucional de Capacitación-PIC definirá que temas serán sujetos de encuesta de impacto. El Profesional Universitario de Talento Humano encargado del PIC, remitirá al 100% de los asistentes a las

capacitaciones definidas y como mínimo se deberá contar con el 50% de respuestas. 2. Semestralmente el jefe inmediato a través de la evaluación del desempeño laboral deberá determinar la participación y el impacto de las formaciones recibidas por cada funcionario, calificándolo en el aplicativo correspondiente al 10% /100%. Al inicio de cada vigencia los jefes inmediatos y el funcionario deberán acordar un compromiso asociado a la asistencia e impacto de los procesos formativos institucionales. Respecto a los docentes, la Vicerrectoría de Docencia se encargará de considerar entre los aspectos a evaluar en la evaluación del desempeño, la participación e impacto de la formación. Nota: respecto a la evaluación de desempeño, iniciará su aplicación a partir del segundo semestre de la vigencia de 2022, toda vez que para el primer semestre ya se contaba con la concertación de compromisos laborales.

## ANEXO 1

### PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

#### 1. PRESENTACIÓN

La institución Universitaria de Envigado, como institución de educación superior, contempla tres funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la extensión. Para cumplir a cabalidad estas funciones se requiere la cualificación de los docentes, esto implica fomentar la calidad de su formación tanto en lo profesional específico de su área, como en los elementos que contribuyen al buen ejercicio de la labor docente ya sea desde el ejercicio formativo con los estudiantes, el desarrollo de la investigación o el apoyo a la extensión.

Conforme a lo anterior, el docente se constituye en un articulador de estas funciones, por lo cual para garantizar el éxito de los propósitos (misión y visión) institucionales se requiere potenciar los saberes y competencias de los docentes. Por lo tanto, el plan de formación docente se constituye en una estrategia de actualización, cualificación y desarrollo en pro de la calidad de la oferta educativa en cada uno de los programas y proyectos de la institución. Para el efecto, se formula un plan de formación docente con el que se pretende dar respuesta no solo a las necesidades individuales de formación del docente, sino a las demandas de contexto para el desarrollo de las ciencias, el avance de la tecnología y las transformaciones sociales en medio de las dinámicas de globalización.

Para lograr integralmente lo propuesto, el presente plan propone dos líneas de formación en consonancia con el Acuerdo 024 de Consejo Directivo de septiembre 28 de 2017 “Reglamento de Estímulos Académicos” y con el Estatuto Docente. En esta medida se parte



(+57)4 339 1010



[www.iue.edu.co](http://www.iue.edu.co)



Carrera 27 B # 39 A Sur 57

Barrio Rosellón - Envigado - Código postal: 055422



SC7191-1

de los tres tipos de contratación docente vigentes en la IUE: docente de Carrera, docente Ocasional y Docente de Hora Cátedra. De esta forma el plan de formación docente considera dos categorías: Los Estímulos educativos referidos a estudios de doctorado y cursos postdoctorales, exclusivos para los docentes de carrera y la formación permanente que incluye docentes de carrera, ocasionales y de cátedra.

## **2. OBJETIVOS:**

Fomentar la formación doctoral y posdoctoral de los docentes de carrera conforme a las necesidades derivadas de los procesos de investigación y desarrollo curricular.

Promover la formación en los aspectos pedagógicos y didácticos de acuerdo a los lineamientos institucionales, atendiendo lo curricular y lo evaluativo.

Implementar las líneas de formación permanente, según el desarrollo de la ciencia, las necesidades de contexto y el desarrollo propio de los diferentes programas académicos.

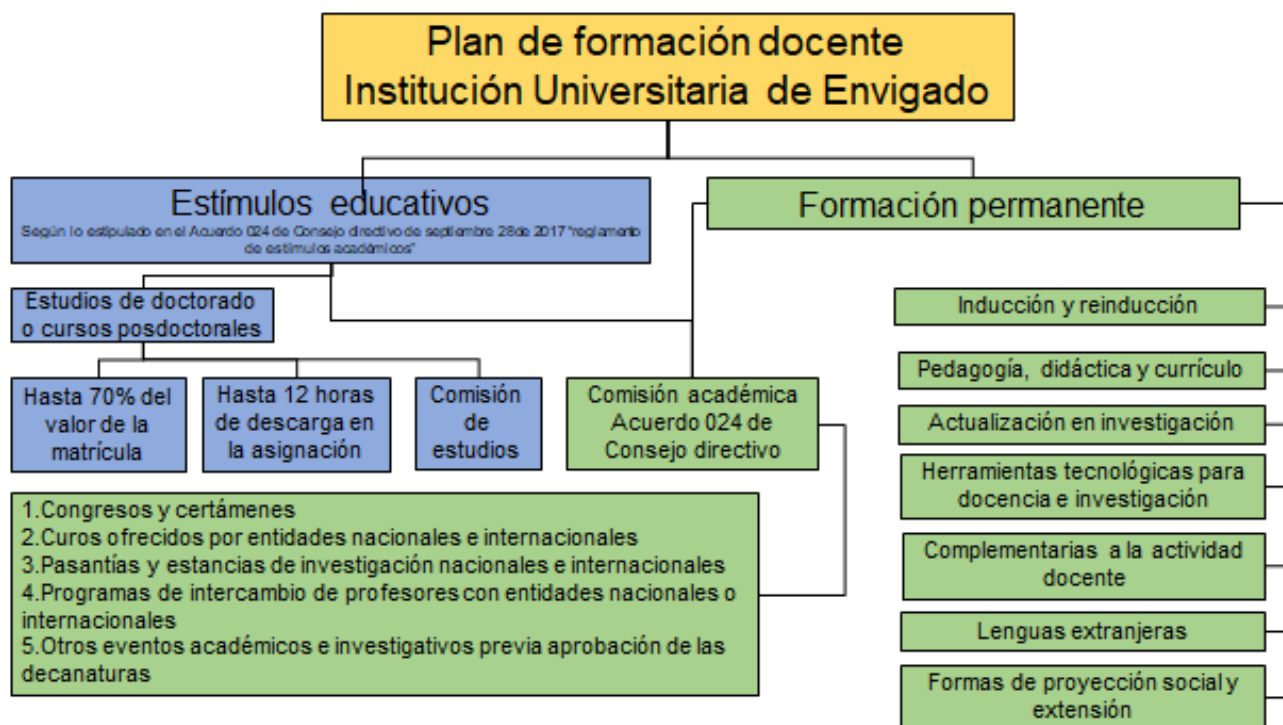
Atender a los requerimientos administrativos en tanto capacitación a los docentes y en lo referido a la reglamentación, la normativa interna y los procesos administrativos de la institución.

Generar procesos de actualización para los docentes, en diversas temáticas conforme a las funciones sustantivas de la institución (investigación, docencia y extensión).

Ofrecer opciones de formación a los docentes en una segunda lengua de acuerdo a las necesidades de los programas académicos y a los requerimientos de los procesos de internacionalización y acreditación.

Fomentar el desarrollo integral del docente a través de la oferta de formación cultural, recreativa, artística y deportiva, entre otras.

### 3. LINEAS DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE



#### **Estímulos Educativos (Estudios de Doctorado o Cursos Posdoctorales)**

“Se entenderá por estímulos educativos, los definidos como la asignación de un periodo laboral (parcial o total), para adelantar actividades académicas y/o de investigación, orientadas a la cualificación de sus habilidades, destrezas y conocimientos profesionales”. (IUE, AD 024, 2017)

Por su parte el PEI también establece estrategias específicas para la cualificación docente en los siguientes ejes:

**Consolidación de personal docente**, consolidar una planta docente con formación académica posgradual pertinente de acuerdo con las áreas de conocimiento de los diferentes programas de la Institución.

**Promoción de la formación posgradual**, promover la formación posgradual del docente, de acuerdo a las necesidades funcionales y de fortalecimiento de la calidad de los programas académicos de la Institución. (IUE, PEI, 2020, página 28)

Para dar cumplimiento a estos lineamientos para estudios de Doctorado o cursos Posdoctorales los estímulos educativos pueden ser:

- Económico: Hasta el 70% del valor de la matrícula
- Asignación académica: Hasta 12 horas semanales en su plan de trabajo para dedicar a los estudios doctorales.
- Comisión de estudios: Consiste en los años que se puede otorgar asignación académica para la realización de estudios doctorales o posdoctorales.

### COMISIÓN ACADÉMICA

Esta categoría articula tanto los estímulos educativos como la formación permanente. Por una parte, la comisión académica consiste en la posibilidad de obtener asignación de horas semanales en su plan de trabajo para estudios doctorales o posdoctorales.

Por otra parte, consiste en la posibilidad de asistir en representación de la institución a eventos académicos. Esta modalidad de comisión académica puede tener una duración de hasta tres meses dependiendo de la duración del evento.

Dentro de esta categoría se incluyen los siguientes:

- Congresos y certámenes
- Cursos ofrecidos por entidades nacionales e internacionales
- Pasantías y estancias de investigación nacionales e internacionales
- Programas de intercambio de profesores con entidades nacionales o internacionales
- Otros eventos académicos e investigativos previa aprobación de las decanaturas

De igual forma la figura de la Comisión de Estudios hace parte de la propuesta de formación permanente de los docentes que se articula con lo pretendido en el PEI en el eje de formación permanente:

**Formación permanente**, fomentar la excelencia en el ejercicio del quehacer docente, mediante la actualización y promoción en la formación pedagógica, didáctica, en ciencia, tecnología e innovación, así como en su formación disciplinar.

**Fortalecimiento de competencias funcionales**, favorecer los conocimientos básicos necesarios para el buen desempeño de un funcionario público, mejorando sus capacidades operativas, administrativa y de gestión.

**Acceso a programas de bienestar**, mantener un clima laboral y cultural, que favorezca el cumplimiento de los objetivos Institucionales y contribuya al bienestar de la comunidad universitaria. (IUE, PEI, 2020, paginas 27, 28)

El último eje al que hace referencia el PEI, Acceso a los programas de bienestar, hacen parte de la formación integral del docente en la IUE que si bien no apunta a lo disciplinar o a lo específico de la labor docente si promueve el bienestar y la calidad de vida. El diseño



de esta oferta queda a cargo de la Oficina de Talento Humano con apoyo de la Dirección de Bienestar Institucional.

## **4 OFERTA INSTITUCIONAL PARA EL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE**

### **4.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:**

La Inducción es el ejercicio que pretende brindar un conocimiento general sobre la IUE como institución pública, se estructura organizacional, su normatividad y los lineamientos curriculares y pedagógicos. Esta se desarrolla con los docentes que ingresan por primera vez a la institución y se apoya en el curso virtual diseñado para tal fin, además de encuentros presenciales.

El ejercicio de reinducción se realizará cada dos años y para ello se contará con el curso virtual que contiene la evaluación de cada unidad y además se encuentra vinculado a la página web de la Función Pública para cursos complementarios, así mismo se actualizará por cada dependencia cuando sea requerido, según los cambios implementados.

Otras capacitaciones relacionadas con lo administrativo, que requieren lo docentes son:

- Plataforma del sistema de gestión (G+)
- SG-SST

### **4.2 PEDAGOGÍA, DIDÁCTICA Y CURRÍCULO**

Se diseñará e implementará un curso virtual que permita el docente conocer lo referido a los alineamientos curriculares institucionales vigentes, al modelo pedagógico dialógico y a la evaluación de los aprendizajes.

Complementariamente se realizarán talleres relacionados con:

- Modelo Pedagógico Dialógico
- Diseño y formulación de preguntas conforme el modelo de evaluación del ICFES
- Apropiación del modelo de evaluación de los aprendizajes de la IUE

### **4.3 ACTUALIZACIÓN EN INVESTIGACIÓN**

Como una de las funciones misionales de la IUE, la investigación requiere de un proceso permanente de actualización, con el fin fortalecer la producción científica de los docentes. Para ello se ofertarán los siguientes cursos de formación permanente:

- Escribir para publicar
- Herramientas para la investigación

- IUE investigando

#### **4.4 HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

Los desarrollos actuales y las condiciones mundiales exigen la permanente actualización en el uso de herramientas informáticas que pueden servir de apoyo en los procesos educativos, por ello se ofrecen los siguientes cursos y actualizaciones relacionadas:

- Plataformas para el desarrollo de clases (Webex, Teams o las pertinentes según los requerimientos)
- Plataformas para cursos virtuales (Moodle)
- Sistemas de gestión académica (SIRENA, SIRIA, IUE interactiva, Mercurio)
- Bases de datos y gestores bibliográficos

#### **4.5 COMPLEMENTARIAS A LA ACTIVIDAD DOCENTE**

Esta oferta hace referencia a la formación que no es disciplinar, pero tienen incidencia directa en la actividad docente e incluyen la oferta de la oficina de Bienestar Institucional:

- Diplomados y cursos de enfoque diferencial
- Modelo de acreditación
- Taller para víctimas del conflicto armado
- Taller de iniciación a la música
- Taller de fotografía digital
- Taller de baile tropical básico

#### **4.6 LENGUAS EXTRANJERAS**

Los lineamientos de acreditación y las prácticas de internacionalización requieren el manejo de lenguas extranjeras por parte de los docentes:

- Cursos de Inglés
  - Nivel A2, 240 horas
  - Nivel B1, 192 horas
  - Nivel B2, 240 horas
- Curso de Portugués
  - Nivel A2, 192 horas
  - Nivel B1, 192 horas



- Programas de inmersión (por convenios internacionales) en una segunda lengua

#### **4.7 FORMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN**

La Dirección de extensión y proyección social de la IUE, dispone de una oferta permanente de diplomado, seminarios y cursos cortos que pueden hacer parte de la formación continua de los profesionales. Entre otras:

- Diplomado en docencia universitaria
- Formación en Competencias Ciudadanas
- Diplomado en Gestión Tributaria
- Diplomado en Mercadeo Internacional
- Diplomado en Contratación Estatal

Esta oferta es flexible y cambia conforme las necesidades que exprese el entorno.

| <b>OFERTA<br/>INSTITUCIONAL<br/>PARA EL PLAN DE<br/>FORMACIÓN<br/>DOCENTE-<br/>CRONOGRAMA</b> | <b>2021</b> |         | <b>2022</b> |         | <b>2023</b> |         | <b>2024</b> |         | <b>2025</b> |         | <b>2026</b> |         | <b>2027</b> |         |
|---|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|
|   | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 | S<br>01     | S<br>02 |
| <b>INDUCCIÓN Y<br/>REINDUCCIÓN</b>  |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |
| Plataforma del sistema de gestión (G+)  |             |         | X           |         |             |         | X           |         |             |         | X           |         |             |         |
| SG-SST  | X           |         |             |         | X           |         |             |         | X           |         | X           |         |             |         |
| <b>PEDAGOGÍA,<br/>DIDÁCTICA<br/>CURRÍCULO</b> Y   |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |
| Modelo Pedagógico Dialógico   |             |         |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |
| Diseño y formulación de preguntas conforme el modelo de evaluación del ICSES                  |             |         |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |
| Apropiación del modelo de evaluación de los aprendizajes de la IUE                            |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |             | X       |
| <b>ACTUALIZACIÓN EN<br/>INVESTIGACIÓN</b>   |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |
| Escribir para publicar  | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       |
| Herramientas para la investigación  | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       |
| IUE investigando  | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       | X           | X       |
| <b>HERRAMIENTAS<br/>TECNOLÓGICAS<br/>PARA DOCENCIA E<br/>INVESTIGACIÓN</b>                    |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |             |         |

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plataformas para el desarrollo de clases (Webex, Teams o las pertinentes según los requerimientos) |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| Plataformas para cursos virtuales (Moodle)   |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| Sistemas de gestión académica (SIRENA, SIRIA, IUE interactiva, Mercurio)                           |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| Bases de datos y gestores bibliográficos   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| <b>COMPLEMENTARIAS A LA ACTIVIDAD DOCENTE</b>  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Diplomados y cursos de enfoque diferencial   |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| Modelo de acreditación   |   |   | X |   |   | X |   |   |   | X |   |   |   |   |
| Taller para víctimas del conflicto armado  |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| Taller de iniciación a la música   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Taller de fotografía digital   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Taller de baile tropical básico  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| <b>LENGUAS EXTRANJERAS</b>   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Cursos de Inglés</b>  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ○ Nivel A2, 240 horas  |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |
| ○ Nivel B1, 192 horas  |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |   | X |



|  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| ○ Nivel B2,<br>240 horas                                   |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |
| <b>Curso de Portugués</b>                                  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |
| ○ Nivel A2,<br>192 horas                                   |  |   |  |   |  | X |  | X |  | X |  | X |
| ○ Nivel B1,<br>192 horas                                   |  |   |  |   |  | X |  | X |  | X |  | X |
| <b>FORMAS DE<br/>PROYECCIÓN<br/>SOCIAL Y<br/>EXTENSIÓN</b> |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |
| • Diplomado en<br>docencia<br>universitaria                |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |
| • Formación en<br>Competencias<br>Ciudadanas               |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |
| • Diplomado en<br>Gestión Tributaria                       |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |
| • Diplomado en<br>Mercadeo<br>Internacional                |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |
| • Diplomado en<br>Contratación<br>Estatel                  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |

## ANEXO 2

### PLAN DE FORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO IUE

| Tema específico                          | Público Objetivo                           |                 |          |
|--|--|-----------------|----------|
|  | Comités en seguridad y salud en el trabajo | Administrativos | Docentes |
| Salud mental                             |  | X               | X        |
| Ergonomía e higiene postural             |  | X               | X        |
| Pausas activas                           |  | X               | X        |
| Gestión de riesgos                       |  | X               | X        |
| Enfermedades y accidentes laborales      |  | X               | X        |
| Prevención de caídas                     |  | X               | X        |
| Manejo y conservación de la voz          |  |                 | X        |
| Seguridad vial                           |  | X               | X        |
| Investigación de accidentes de trabajo   | Copasst                                    |                 |          |
| Inspecciones                             |  |                 |          |
| Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral         | Comité de Convivencia Laboral              |                 |          |
| Resolución de conflictos                 |  |                 |          |
| Roles y responsabilidades                | Comité y brigada de emergencias            |                 |          |
| Evacuación en caso de emergencias        |  |                 |          |
| Recursos para la atención de emergencias |  |                 |          |

## Referencias

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2008, 26 y 27 de junio). *Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-Calidad-en-la-Gestion-Publica-06-2008.pdf>.
- Concejo de Envigado. (2020). *Plan Municipal de Desarrollo: Juntos Sumamos 2020-2023*. [https://www.concejoenvigado.gov.co/wpcontent/uploads/2020/05/PDM\\_Envigado\\_2020.pdf](https://www.concejoenvigado.gov.co/wpcontent/uploads/2020/05/PDM_Envigado_2020.pdf).
- Congreso de la República. (1994, 08 de febrero). *Ley 115 de 1994*. DO. 41.214. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0115\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html).
- Congreso de la República. (1998, 05 de agosto). *Ley 1567 de 1998*. DO. 43.358. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1567\\_1998.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html)
- Congreso de la República. (1998, 29 de diciembre). *Ley 489 de 1998*. DO. 43.464. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0489\\_1998.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html)
- Congreso de la República. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004*. DO. 45.680. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html).
- Congreso de la República. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006*. DO. 46.160. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de la República. (2006, 26 de julio). *Ley 1064 de 2006*. DO. 46.341. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1064\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1064_2006.html)
- Congreso de la República. (2019, 28 de enero). *Ley 1952 de 2019*. DO. 50.850. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1952\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html)
- Congreso de la República. (2019, 25 de mayo). *Ley 1955 de 2019*. DO. 50.997. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1955\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html)
- Congreso de la República. (2019, 28 de junio). *Ley 1960 de 2019*. DO. 50.964. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1960\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html).
- Congreso de la República. (2021, 29 de junio). *Ley 2094 de 2021*. DO. 51.720. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley\\_2094\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley_2094_2021.html)
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998, 05 de agosto). *Decreto 1567 de 1998*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, 11 de septiembre). *Decreto 1499 de 2017*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017, 28 de mayo). *Decreto Ley 894 de 2017*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1083 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad 2018-2022*. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>.

Institución Universitaria de Envigado. (2020, 30 de enero). *Resolución 104 del 30 de enero de 2020 del Consejo Directivo*. <https://www.iue.edu.co/la-iue/normativa/resoluciones.html>.

Ministerio de Educación Nacional. (2019, 3 de octubre) Concepto 147770 de 2019 [https://normograma.info/men/docs/concepto\\_mineduacion\\_0147770\\_2019.htm](https://normograma.info/men/docs/concepto_mineduacion_0147770_2019.htm)



Ministerio de Educación Nacional. (2009, 16 de diciembre). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2019*. [https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-216551.html?\\_noredirect=1](https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-216551.html?_noredirect=1)

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



**YULIANA OCHOA CALLE**

Jefe Oficina Talento Humano

|  |   |
|--|---|
| Elaboró: Monica Johana Valencia Avendaño. Profesional Universitaria Talento Humano<br>Firma:  | Revisó: José Leonardo zapata Vergara Vicerrector Administrativo y Financiero<br>Firma:  |
|--|---|