



TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2018

INDICE

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

2.1. Objetivos Estratégicos

2.2. Objetivos de Gestión

3. DEFINICIONES

3.1. Capacitación

3.2. Competencias Laborales

3.3. Dimensión Ser

3.4. Dimensión Saber

3.5. Dimensión Hacer

3.6. Aprendizaje Organizacional

3.7. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo Humano)

3.8. Educación Informal

3.9. Inducción

3.10. Reinducción

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

5.1. Conceptuales

- La Profesionalización del Empleo Público
- Desarrollo de Competencias Laborales

5.2. Pedagógicos

- El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

6. EJES TEMATICOS

6.1. Gestión del Conocimiento

6.2. Creación de Valor Público

6.3. Gobernanza para la Paz

INDICE

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

7.1. Caracterización de la Población

7.2. Diagnóstico de Necesidades

7.3. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

7.3.1. Inducción

7.3.2. Reinducción

7.3.3. Necesidades de Capacitación Organizacional

7.3.4. Capacitaciones Comunes a Todos los Servidores

8. EJECUCIÓN

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

9.1. Evaluación Del Impacto De La Capacitación

10. META 2018

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2018

INTRODUCCIÓN

La capacitación y formación de los servidores públicos tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando la profesionalización y el mejoramiento en la prestación de los servicios, tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de la entidad.

El Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Opina Perez” – ICETEX, formuló el presente Plan de Capacitación, teniendo en cuenta la Nueva Metodología para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores Públicos, desarrollada por el Departamento Administrativo de la función Pública, y las políticas de la administración del Talento Humano y del Plan estratégico de la Entidad, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores, buscando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

Para la elaboración de este Plan Institucional de Capacitación, se realizó el proceso de diagnóstico para conocer con exactitud y diligencia las necesidades de formación y entrenamiento del personal vinculado con ICETEX, es una premisa ineludible que, desde proceso de Gestión del Talento Humano se busca articular y potenciar el desempeño individual y organizacional, influenciado directamente por los cambios del mercado, la tecnología, la innovación, los requisitos de los clientes y ciudadanos, así como el de otras partes interesadas, que resulta como uno de los medios más apropiados para darle tratamiento a las necesidades propias de la potenciación y mejora de las competencias propias de los servidores públicos de la Entidad.

En ese contexto, la información que se produce se convierte en conocimiento y, posteriormente, éste se debe integrar a la gestión del talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias, éstas últimas entendidas como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.”

El cambio en la perspectiva en la concepción en los Planes Institucionales de Capacitación, en adelante PIC, obedecen a la expedición de la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, que en palabras del Departamento Administrativo de las Función Pública (DAFP), “(...) actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.”

INTRODUCCIÓN

Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público, que de acuerdo con lo contenido en el Artículo 3º de la Resolución 390 de 2017, “A partir de la presentación de los instrumentos para la implementación, a los que hace referencia el artículo anterior, las entidades del sector público del orden nacional y territorial tendrán un plazo de tres (3) meses para ajustar el Plan Institucional de Capacitación a los lineamientos emitidos por el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización de los Servidores Públicos.”

Por lo anterior, el ICETEX se permite ajustar el Plan Institucional de Capacitación aprobado, adoptado y publicado en los términos legales establecidos, con base en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo Función Pública, con el propósito de establecer programas de aprendizaje organizacional, se enmarquen en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades existentes en la Entidad.

1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “ Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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“.

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

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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.”

MARCO NORMATIVO

- **Ley 1064 de Julio 26/2006** 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 1083 de mayo 26/2015** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- **Resolución 390 de mayo 30 de 2017** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.** – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- **Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos** - Define un nuevo modelo para el desarrollo de capacidades de los servidores y orienta a las entidades desde el ámbito conceptual incorporando estrategias enfocadas al aprendizaje organizacional.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Orientar la capacitación y formación de los servidores públicos y colaboradores del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, "Mariano Ospina Pérez" – ICETEX hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal, organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, teniendo como fundamento las directrices Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

2.1. Objetivos Estratégicos

- Orientar la construcción de relaciones y valores del Estado y de la Entidad a través de la interacción con los ciudadanos, identificando las necesidades sociales que permitan fortalecer la prestación del servicios de forma eficiente, eficaz y efectiva para el cumplimiento de las demandas y expectativas de ciudadanos.
- Fortalecer las competencias de los colaboradores de la Entidad para contribuir a la pacificación del territorio colombiano, a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
- Desarrollar y fortalecer el desempeño institucional que permita potenciar el cumplimiento del propósito fundamental de la Entidad, a través de aprendizaje y la adaptación que se compone por los ejes de: 1) Herramientas para uso y apropiación del Conocimiento, 2) Generación y Producción de Conocimiento, 3) Cultura de Compartir y Difundir el Conocimiento y 4) Analítica Institucional.

2.2. Objetivos de Gestión

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación, en el marco de los sistemas de gestión calidad y las competencias laborales propias de los servidores públicos de la Entidad.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- 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.

3. DEFINICIONES

3.1 Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

3.2 Competencias laborales

De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

3.3 Dimensión Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones

3.4 Dimensión Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.5 Dimensión Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos

DEFINICIONES

3.6 Aprendizaje Organizacional

Es un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades para transformar la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, integrarlo al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

3.7 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

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

3.8 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

3.9 Inducción

Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

3.10 Reinducción

Los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, están dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ✓ **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ✓ **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✓ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✓ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

5.2 Pedagógicos

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.



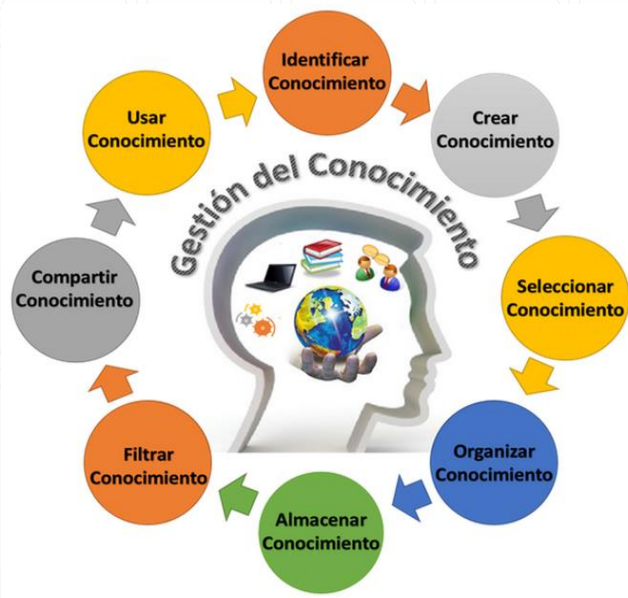
6. EJES TEMATICOS

6.1 Gestión del conocimiento

La Gestión del Conocimiento se ha convertido en un factor de crecimiento adaptativo que contribuye a la mejora continua de los procesos de reconocimiento, valoración y fortalecimiento del capital intelectual de las entidades, mediante el cual es posible generar transformaciones en función de la cultura organizacional y del logro de los objetivos misionales.

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el estudio de los procesos que viven todas la entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades.

Articulado al Plan Institucional de Capacitación, ICETEX se encuentra en implementación de la metodología para desarrollar el proceso de gestión del conocimiento, en el marco del cual se crearán los **Cursos de Aprendizaje Interno**, con los cuales se pretende lograr la recopilación y transferencia de la información al interior de la entidad.



6. EJES TEMATICOS

6.2 Creación de valor público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

Desde ICETEX se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

6.3 Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre superar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

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

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC 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 organizacional para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

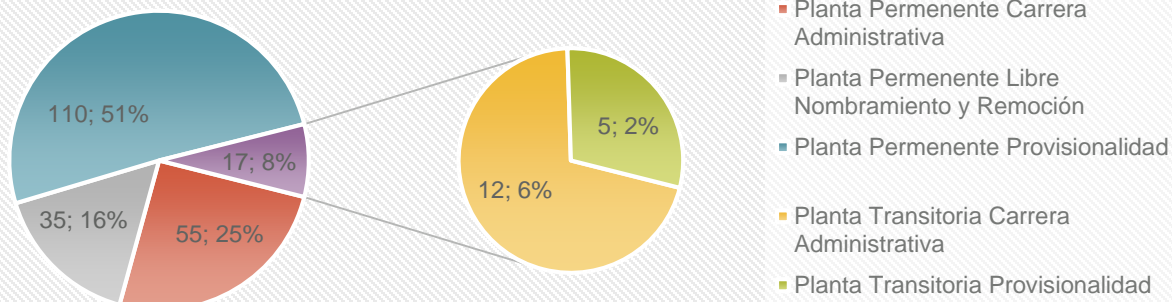
7.1 Caracterización de la Población

La finalidad de brindar capacitaciones en el ICETEX es lograr el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

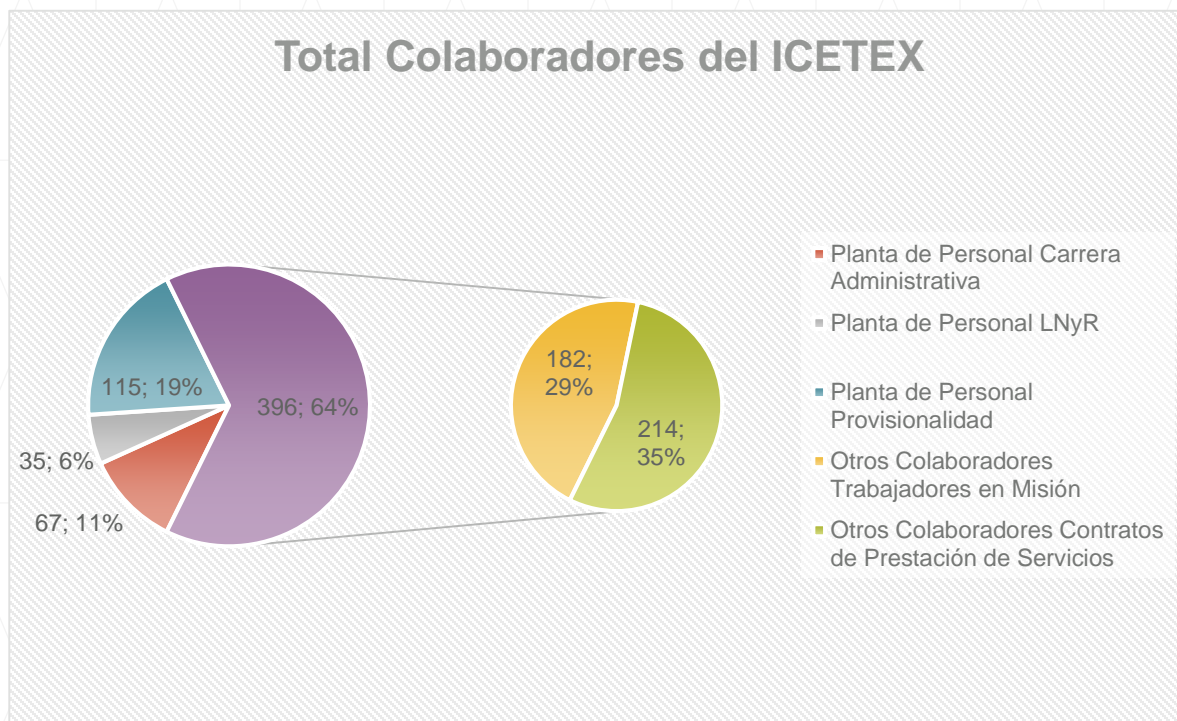
El ICETEX cuenta con una planta permanente de personal provista de 200 funcionarios, donde el 25% son de carrera administrativa (55 funcionarios), 16% de Libre Nombramiento y Remoción (35 funcionarios) y el 51% en nombramiento provisional (110 funcionarios).

Así mismo cuenta con una planta de personal transitoria provista con 17 funcionarios de los cuales el 6% son de Carrera Administrativa (12 funcionarios) y el 2% en nombramiento provisional (5 funcionarios).

Planta de Personal vigente del ICETEX



Adicionalmente ICETEX cuenta con una población de trabajadores temporales de 182 funcionarios más 214 Contratistas.



Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX , datos tomados a fecha 01 de marzo de 2018.

Tenemos de esta manera que el universo total a impactar a través del presente plan de capacitación es de 608 personas, a través de los programas de Inducción – Reinducción, Entrenamiento en puesto de trabajo y Estrategias para desarrollar Gestión del Conocimiento.

TIPO DE PLANTA	TIPO DE VINCULACION	N° FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Planta Permenente	Carrera Administrativa	55	25%
	Libre Nombramiento y Remoción	35	16%
	Provisionalidad	110	51%
Planta Transitoria	Carrera Administrativa	12	6%
	Provisionalidad	5	2%
Otros Colaboradores	Trabajadores en Misión	182	
	Contratos de Prestación de Servicios	214	
TOTAL		613	

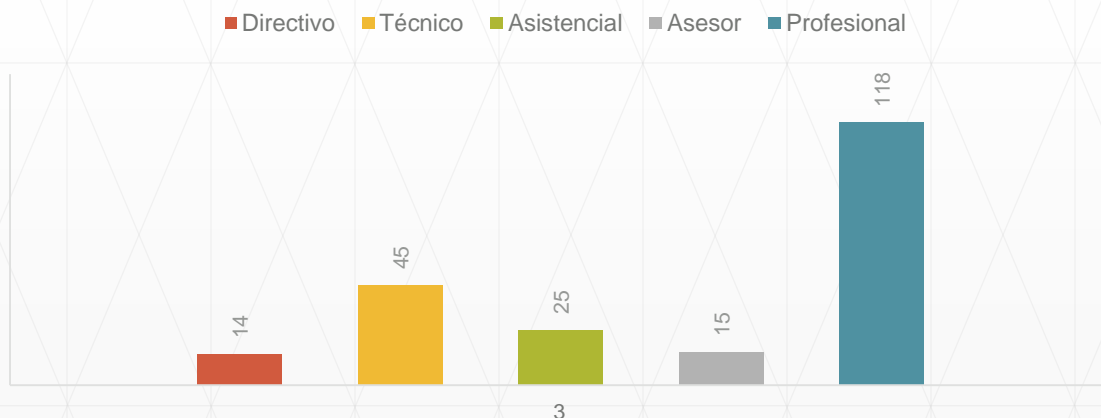
Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX , datos tomados a fecha 01 de marzo de 2018.

De acuerdo al nivel Jerárquico la planta de personal está distribuida de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	TOTAL
Directivo	14	0	14
Asesor	15	0	15
Profesional	118	0	118
Técnico	41	4	45
Asistencial	12	13	25
TOTAL	200	17	217

Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX.

PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO



Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX.

7.1 Diagnostico de Necesidades

Con base en lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades deben desarrollar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), como un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

En ese contexto, el DNAO fue realizado con base la información contenida en la siguiente tabla:

Criterios para la identificación de las necesidades de formación y capacitación en el ICETEX

Criterio	Descripción del criterio
Planeación estratégica de la Entidad	Relacionada con la formulación y definición de nuevas directrices y objetivos estratégicos, los cuales serán desplegados a cada proceso del ICETEX.
Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Fundamentan sus requerimientos en procesos de mejora para los conocimientos y competencias laborales de los empleados.
Legislación y Normatividad	Los cambios y ajustes normativos internos o externos requieran la aplicación de procesos de actualización permanente para los empleados.
Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Permite cerrar las brechas y dificultades detectadas en los resultados de la encuesta de clima organizacional para establecer acciones de mejora aplicadas desde la capacitación y la gestión del conocimiento institucional.
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo Territorial, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX.

7.3 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

La estructura del PIC comprende los siguientes sub programas:

7.3.1 Inducción

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

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación virtuales y presenciales en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional



7.2.2 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo – SARO
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

7.2.3 Necesidades de Capacitación Organizacional

El siguiente diagnóstico se socializó a la Comisión de Personal en aras de retroalimentar el proceso.

Eje Temático	Programas de aprendizaje organizacional	Planeación Estratégica	Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Legislación y Normatividad	Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Proyectos de Aprendizaje en Equipo
Eje No. 1 Gobernanza para la Paz	Buen Gobierno		X			
	Comunicación Asertiva					X
	Convivencia y Reconocimiento de la diversidad			X		
	Cooperación Internacional					X
	Cultura del servicio					X
	Cultura Organizacional		X			
	Derecho al acceso de la información				X	
	Derechos Humanos		X	X		
	Integración Cultural		X			
	Empoderamiento				X	
	Ética y Transparencia en la Gestión Pública	X	X	X	X	
	Liderazgo		X			X
	Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer				X	
	Protocolo de atención al ciudadano		X			X
	Relevancia Internacional		X			
	Resolución de Conflictos		X			
	Servicio al ciudadano		X	X		
Trato y atención a personas en condición de discapacidad		X				
Valores de la Entidad	X	X		X		
Eje No. 2 Gestión del Conocimiento	Conservación Documental (Soportes Físicos)	X	X	X		
	Estadística y análisis de datos					X
	Gestión de Productos y Servicios	X	X			X
	Gestión del Conocimiento e Innovación		X	X		X
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	X	X	X	X	
	Rendición de Cuentas Participación Ciudadana y Control Social		X	X		
	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones				X	X
Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas de TI hacia la entidad				X		

Eje Temático	Programas de aprendizaje organizacional	Planeación Estratégica	Encuesta o necesidades individuales por áreas	Legislación y Normatividad	Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Proyectos de Aprendizaje en Equipo
	Actualizaciones Ofimáticas					X
	Actualizaciones Tributarias		X			
	Audidores de Calidad					X
	Calidad del servicio			X		
	Estructura Orgánica	X			X	
	Evaluación de Desempeño		X	X		X
	Gestión Comercial					X
	Gestión Contractual		X	X		
	Gestión de Cobro					X
	Gestión Direccionamiento Estratégico					X
	Gestión Documental	X	X			
	Gestión Financiera		X			X
	Gobierno Digital		X	X		
	Indicadores					X
	Mecanismos para la racionalización de trámites		X			
	Metodología Balance Score Card					X
	Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF NIC		X			
	Orientación al Resultado			X		
	Planeación Estratégica (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos)	X	X		X	X
	Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional		X			
	Preparación para el concurso de ingreso a la carrera administrativa			X		
	Procesos Disciplinarios		X			
	Procesos y procedimientos		X			X
	Programas de Bienestar Social y Capacitación	X	X			
	Protocolo y Organización de Eventos		X			X
	Régimen Salarial y Prestacional	X	X			
	Riesgos: Operativos, Financieros y de Corrupción - SARO	X	X	X		X
	Seguridad de la información	X	X	X		X
	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT	X	X	X		X
	Sistemas de Gestión	X	X			
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X			
	Sostenibilidad y Gestión Ambiental		X	X		
	Talleres de comunicación oral y escrita					X
	Trabajo en equipo		X			X

Eje No. 3 Creación de Valor Público

8. EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
- Desarrollo de herramientas virtuales para realizar la inducción, reinducción y las capacitaciones frecuentes permitiendo la cobertura a todos los colaboradores de la entidad.
- Implementación de la biblioteca virtual con información institucional y con las memorias de las capacitaciones realizadas durante los procesos de formación internos y externos realizados a los servidores públicos del ICETEX.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

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

Los indicadores propuestos son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Funcionarios Convocados}}$$

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Total Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Total Funcionarios}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Promedio de las evaluaciones de satisfacción}}{\text{Total Capacitaciones}}$$

9.1 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.



10. META 2018

ALCANZAR UNA COBERTURA DE CAPACITACION DEL 95% DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD.

95%

11. CRONOGRAMA 2018

CAPACITACIONES PRIMER SEMESTRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	1	2	3	4	5	6
Curso SPSS						
Excel						
Project						
Seminario Declaración de Renta						
Rendición de Cuentas						
Servicio al ciudadano						
Secop II						
Gestión del conocimiento e innovación						
Participación Ciudadana y control social						
TIC						
Seguridad de la información						
Gestión Documental						
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer						
Evaluación de desempeño						
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG						
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano						

CAPACITACIONES SEGUNDO SEMESTRE	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	7	8	9	10	11	12
Curso de Gerencia Comercial Estratégica	■					
Curso de Gerencia estratégica de Productos y Servicios			■			
Curso de Cooperación Internacional		■				
Protocolo y organización de eventos nacionales e internacionales			■			
Curso de Calidad - Enfocada al centro de contacto				■		
Seminario Estrategias de Cobranza - Clientes Difíciles		■				
Curso en Gerencia de inversiones y tesorería		■				
Curso Econometría Financiera Aplicada			■			
Gestión de Riesgos Financieros			■			
Curso en métodos estadísticos para análisis de datos				■		
Trabajo en equipo y Comunicación asertiva			■			
Redacción y argumentación de textos Jurídicos				■		
Redacción y ortografía					■	
Expresión oral y manejo de público en Exposiciones y Conferencias		■				
Actualización normativa en seguridad social			■			
Audidores internos de calidad				■		
Normas Internacionales de Información Financiera NIIF					■	
Capacitación para brigada de emergencia y Copasst					■	
Política del sistema de administración del riesgo de corrupción					■	
Gobierno Digital	■					
Ética y Transparencia en la gestión Pública	■					
Sostenibilidad y Gestión Ambiental	■					
Derecho al acceso de la información					■	
Derechos Humanos, convivencia y reconocimiento de la diversidad	■					
Buen Gobierno				■		
Integración Cultural			■			
Relevancia Internacional					■	
Metodología Balance Score Card e indicadores				■		
Planificación, Desarrollo territorial y Nacional		■				
Mecanismos para la Racionalización de Tramites					■	
Trato y atención a personas en condición de discapacidad		■				



TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018