

Plan Institucional de Capacitación 2020



La educación
es de todos

Mineducación

INDICE

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
 - 2.1 Objetivo General
 - 2.2 Objetivos específicos
3. DEFINICIONES
 - 3.1. Competencias
 - 3.2. Capacitación
 - 3.3. Formación
 - 3.4. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo Humano)
 - 3.5. Educación Informal
 - 3.6 Educación Formal
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
 - 5.1. Conceptuales
 - 5.2. Pedagógicos
6. EJES TEMÁTICOS
 - 6.1. Gestión del Conocimiento
 - 6.2. Creación de Valor Público
 - 6.3. Gobernanza para la Paz
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC
 - 7.1. Diagnóstico de Necesidades
 - 7.2. Estructura del Programa de Formación y Capacitación
 - 7.2.1. Inducción y Reinducción
 - 7.2.2. Entrenamiento en el puesto de trabajo

7.2.3. Consolidado Detección de necesidades de aprendizaje

8. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

8.1 Academia ICETEX

9. EJECUCIÓN

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

10.1. Evaluación Del Impacto De La Capacitación

11. PIC 2020

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 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 "

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

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.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I

Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." ...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004..."

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.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 3r. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:

"g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo

caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

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. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo - PAE - y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

2.2 Objetivos específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.

3. DEFINICIONES

3.1 Competencia

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

3.2 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).

3.3 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer

una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

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

3.5 Educación 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).

3.6 Educación Formal

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

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

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

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

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

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

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

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

5. 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

La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje: 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 TEMÁTICOS

6.1 Gestión del conocimiento

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

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de ICETEX recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

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 sobrepasar 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 CAPACITACION – PIC

7.1. Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de reuniones adelantadas con las diferentes dependencias con el fin de identificar las necesidades propias de cada área, invitando a líderes y funcionarios y de esta forma realizar un correcto diligenciamiento del formato F401 Formato para detección de necesidades de aprendizaje por área.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE**
 - Identificar los objetivos de la dependencia para la vigencia 2020.
- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**
 - Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.

- **Programación del Plan Institucional**
 - Priorización de los temas de capacitación.
 - Estrategias de Aprendizaje viables.
 - Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa)
- **Ejecución del PIC**
 - Divulgación del PCI.
 - Mecanismos de evaluación y seguimiento.

7.2 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, 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.

7.2.1 Inducción y reinducción

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

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

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

INDUCCIÓN

- Quienes somos
- Productos y servicios
- Estructura organizacional
- Código de integridad
- Planeación estratégica
- Sistema de gestión de calidad
 - MIPG
- Seguridad digital
 - SARO
 - SARLAFT
- Gestión documental
- Seguridad y salud en el trabajo

REINDUCCIÓN

- Productos y servicios
- Código de integridad
 - Seguridad digital
 - SARO
 - SARLAFT
- Gestión documental
- Seguridad y salud en el trabajo

7.2.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo

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

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

Es responsabilidad del delegado realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo al colaborador. Adicionalmente, el jefe inmediato debe realizar las siguientes actividades:

- Informar a su equipo de trabajo la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente.
- Garantizar el espacio físico donde va a quedar ubicado, así como los equipos y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

- Informar al nuevo colaborador su ámbito de acción y sus responsabilidades dentro de la dependencia en la cual se desempeñará.
- Delegar al funcionario(s) que realizarán el acompañamiento al nuevo servidor en la incorporación al área.
- Dejar constancia de la realización de este proceso.

7.2.3 Detección de necesidades de capacitación

No.	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA	EJE TEMÁTICO
1	SCRUM	Secretaría General	Gestión del conocimiento
2	Gestión de proyectos	Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología	Creación de Valor Público
3	Cloud Computing	Dirección de Tecnología	Gestión del conocimiento
4	SPSS-Power BI	Vicepresidencia de Crédito y Cobranza	Gestión del conocimiento
5	Design Thinking	Dirección de Cobranza	Gestión del conocimiento
6	Metodologías ágiles - tecnologías financieras	Vicepresidencia Financiera	Creación de Valor Público
7	Actualización financiera (NIF - Actualización tributaria)	Dirección de Contabilidad	Gestión del conocimiento
8	Actualización financiera (Régimen cambiario - Gestión presupuestal)	Dirección de Tesorería	Gestión del conocimiento
9	Técnicas de auditoría	Oficina de Control Interno	Gestión del conocimiento
10	COPC	Oficina Comercial y de Mercadeo	Gobernanza para la paz
11	Riesgos estratégicos	Oficina de Riesgos	Gestión del conocimiento
12	Diplomado en proceso ejecutivo	Oficina Asesora Jurídica	Gestión del conocimiento
13	Operación estadística Crédito Educativo	Oficina Asesora de Planeación	Gestión del conocimiento
14	BPMN	Oficina Asesora de Planeación	Gestión del conocimiento
15	Comunicación estratégica	Oficina Asesora de Comunicaciones	Gobernanza para la paz

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

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
SECOP II	Gestión del conocimiento

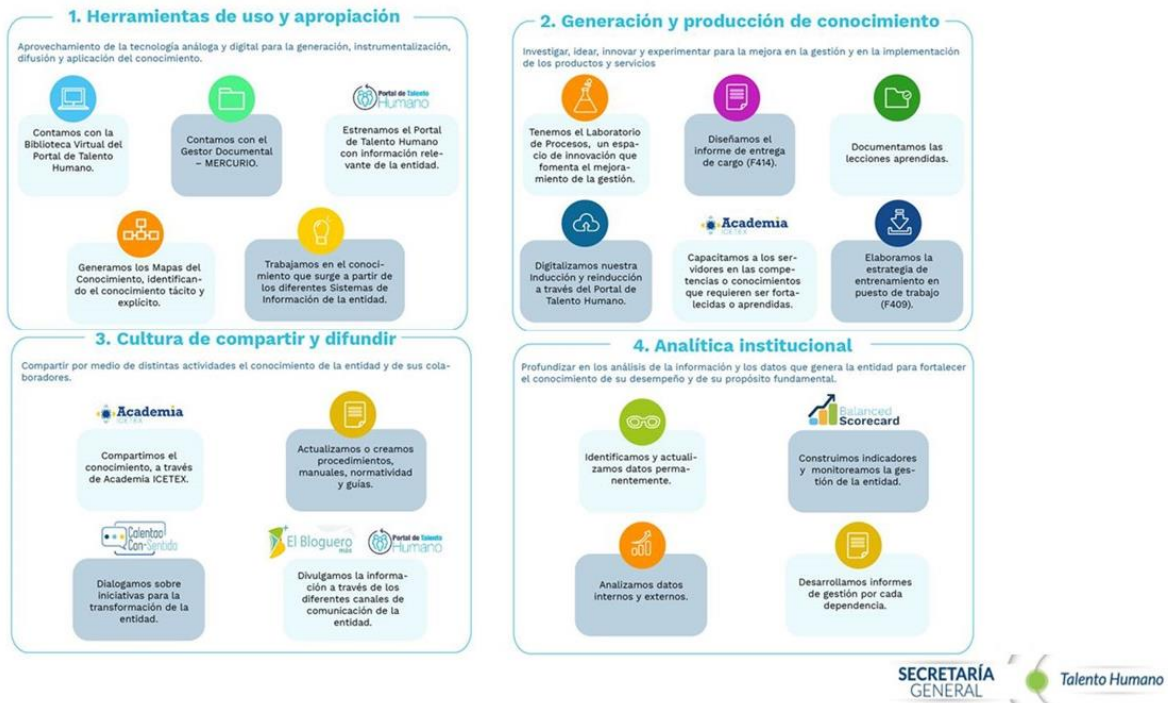
Gestión del talento humano	Creación de Valor Público
Integración cultural	Gobernanza para la Paz
Relevancia internacional	Gestión del Conocimiento
Buen gobierno	Gestión del Conocimiento
Cultura organizacional	Creación de Valor Público
Innovación	Gestión del Conocimiento
Plan anticorrupción	Gobernanza para la Paz
Participación ciudadana y control social	Gobernanza para la Paz
Rendición de cuentas	Gobernanza para la Paz
Sostenibilidad y gestión ambiental	Gestión del Conocimiento
Gobierno digital	Gestión del Conocimiento
Ética, transparencia, integridad y valores institucionales	Creación de Valor Público
Resolución de conflictos	Gobernanza para la Paz
Principios y fines del estado sobre un enfoque de derechos humanos	Creación de Valor Público
Vocación de servicio y participación ciudadana	Gobernanza para la Paz
Trato y atención a personas en condición de discapacidad	Gobernanza para la Paz
Procesos disciplinarios	Gestión del Conocimiento
Gestión del conocimiento	Gestión del Conocimiento
Transparencia y acceso a la información pública	Gobernanza para la Paz
Mecanismos para la racionalización de tramites	Gobernanza para la Paz
Defensoría del consumidor financiero	Gobernanza para la Paz

8. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento se refiere al proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor. (Review, 2003)

Esto quiere decir que la gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.

Así trabajamos la Gestión del Conocimiento y MIPG



8.1 Academia ICETEX

En el marco de la academia ICETEX se desarrollaron acciones formativas enfocadas en la divulgación del conocimiento que se tiene al interior de la entidad, generando espacios en los que los funcionarios serán los formadores de sus compañeros de trabajo.

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará en establecer un cronograma adecuado para la operación del ICETEX y garantizará los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.

El PIC podrá ejecutarse de tres maneras:

- Capacitación Interna.
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con

aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.

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

10. 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.

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:

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

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.

$$\text{Impacto de la capacitación} = 3,8$$

11. PIC 2020

ACCIONES FORMATIVAS
SCRUM
Gestión de proyectos
Cloud Computing
SPSS-Power BI
Desing Thinkink
Metodologías ágiles, tecnologías financieras

Actualización financiera (NIIF - Actualización tributaria)
Actualización financiera (Régimen cambiario - Gestión presupuestal)
Técnicas de auditoría
COPC
Riesgos estratégicos
Diplomado en proceso ejecutivo
Operación estadística Crédito Educativo
BPMN
Comunicación estratégica