

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION-
COLCIENCIAS**

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2019**

**SECRETARIA GENERAL
TALENTO HUMANO**

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	7
6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS	8
7. POBLACIÓN OBJETO	8
8. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
9. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	10
10. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2019	12
11. PRESUPUESTO	13
12. META.....	13
13. EVALUACION DEL PIC	13
14. ANEXOS.....	15
14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	15
14.2 ANEXO 2 - CRONOGRAMA – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	18
14.3. ANEXO 3 – EJES TEMÁTICOS	22

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 3 de 22

1. PRESENTACIÓN

Las organizaciones, independientemente de su naturaleza, requieren contar con instrumentos de gestión que les permitan ser competitivas y responder realmente, a la satisfacción de las necesidades de sus clientes externos, así como también a los usuarios internos.

El Estado Colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, regional y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de las personas, quienes desarrollan las actividades y operacionalizan estos planes y programas, es decir, de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional.

Con este compromiso con la ciudadanía, la capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que permitan el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de una mejor atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para el servidor, esto contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos existenciales y laborales, cualquiera sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Para la administración pública, toda vez que los logros que han de garantizar la legitimidad de sus entidades sólo serán posibles si cuenta con empleados capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de los ciudadanos.

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.

Con estas consideraciones, Colciencias, como Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, no puede ser ajena a estos retos y desafíos que le demandan no solo la Constitución Política, la ley y las demás normas, sino los ciudadanos, quienes esperan que la entidad a través de su accionar genere mejores desarrollos al país y calidad de vida para sus habitantes.

Para abordar con éxito estas acciones, Colciencias debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de esta misión y para ello la entidad formula e implementa el Plan de Capacitación Institucional con el que busca dar respuesta al quehacer misional de la Entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, mediante la identificación de necesidades de las diferentes áreas y direcciones, y ajustándose al ámbito normativo actual, se proponen estrategias en materia de capacitación como charlas, talleres y cursos, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de Colciencias.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 4 de 22

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

Capacitación. Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “... 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 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”

Formación. Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 5 de 22

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Los Programas de Inducción y Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Competencias Laborales: “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”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

Educación formal. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

3. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p>El conocimiento es de todos</p> </div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px 5px; margin-left: 10px;"> <p>Colciencias</p> </div>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</p>	<p>Código: G101PR01MO4</p>
		<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 6 de 22</p>

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “*Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.*”

El Decreto 894 del 28 de mayo 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “*Programas de Formación y Capacitación*”.

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Ésap 2017)

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Colciencias</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 7 de 22

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2019 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Fomentar una Colciencias Integral, Efectiva e Innovadora IE+I

Programa Estratégico: Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador

Iniciativa Estratégica: La motivación nos hace más productivos

Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

Responsable: Secretaría General. Equipo de Talento Humano

5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Colciencias, atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de Capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias técnicas y blandas de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Secretaría General –Talento Humano establece políticas, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de Capacitación emitido por el Departamento de la Función Pública con el Modelo Integrado de Gestión Pública y con los principios de la capacitación.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS.

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento de la Entidad, fortaleciendo las competencias laborales, blandas, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, reforzando conductas que permitan generar Gestión del Cambio.

6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas como blandas del servidor público.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de COLCIENCIAS para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.

7. POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	47
Libre Nombramiento y Remoción	27
Nombramiento Provisional	36
Total Planta	110

7.1. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DEL PERSONAL DE PLANTA

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES SERVIDORES PUBLICOS DE PLANTA - ENERO DE 2019 - COLCIENCIAS						
DEPENDENCIAS	NIVEL					TOTAL GENERAL
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
DIRECCIÓN GENERAL	1	2	0	1	3	7
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1	3	0	0	1	5
SECRETARÍA GENERAL	1	1	4	1	2	9
DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN	8	9	2	3	7	29
DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	3	3	3	1	2	12
DIRECCIÓN DE MENTALIDAD Y CULTURA	2	1	7	0	2	12
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	2	7	4	9	23
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1	2	3	1	1	8
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	1	0	0	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	0	1	1	0	1	3
TOTAL						110

8. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en GINA identificado con el código No. A101PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A101PR05F10 publicada en GINA.

8.1 Metodología

La Secretaría General- Talento Humano, para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código No. A101PR05F10 publicada en GINA, la cual contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades emergentes en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: PEI, PAI, EDL, competencias, auditorias, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con los ejes temáticos dispuestos por el Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017.

Desde la Secretaría General-Talento Humano se envió a cada una de las direcciones y oficinas de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada dirección u oficina realizó el diagnóstico y otorgó un puntaje a los temas de capacitación identificados, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por la Secretaría General - Talento Humano y los ítems planteados en la matriz como: Impacto en la organización, impacto normativo, necesidad de cobertura y viabilidad de ejecución.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 10 de 22

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, fueron enviadas a la Secretaría General-Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar. Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

9. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos (ver anexo 3)

- Gobernanza para la Paz
- Gestión del Conocimiento
- Valor Público

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

Gestión del Conocimiento:

“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.” (Circular externa No. 011 de 2017).

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Gestión Territorial (Metodología General ajustada)
- Lineamientos principales del régimen de contabilidad para entidades públicas
- Manejo de Bases Access
- Implementación del Programa de Gestión Documental
- Sistema integrado de conservación de documentos
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Linux Red Hat
- Interoperabilidad – Gobierno en Línea
- CRISC – ISACA
- Gestión de la información
- Derecho Laboral
- Derecho Disciplinario
- Contratación Estatal (Supervisión de contratos)
- Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actualización en la norma ISO 19011: 2018 Directrices para las auditorías de sistemas de gestión.
- Bilingüismo

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 11 de 22

- Beneficios Tributarios
- Actualización Sistema de Control Interno, contemplada en el Decreto 648 de 2017 Y Actualización de Riesgos basados en el modelo coso
- Curso de Redacción y Ortografía
- Curso de Innovación y creatividad Empresarial
- Planeación estratégica Organizacional
- Buenas prácticas y lineamientos en seguridad y privacidad de la información

GOBERNANZA PARA LA PAZ

“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Inteligencia Emocional
- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
- Negociación Colectiva- Resolución de Conflictos
- Comunicación asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento)

VALOR PÚBLICO

“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Servicio al Ciudadano, participación ciudadano y control Social
- Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal).
- Gestión Administrativa y Buen Gobierno (Eficiencia Administrativa, GEL, lineamientos de la Gestión Pública orientada a resultados)
- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)
- Liderazgo
- Gestión Presupuestal en entidades públicas de orden nacional.
- Gestión y sostenibilidad ambiental política ambiental, requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso

Igualmente, el PIC tendrá los siguientes temas:

9.1 INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores es del SNCTel.

Para ello, se realizan diversas estrategias tanto presenciales como virtuales para realizar la inducción a los servidores en el primer semestre, donde se brindará información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad. No

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 12 de 22

obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Secretaría General- Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso de quince 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No. A101PR05F07 publicado en GINA.

9.2 REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

10. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2019

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano de la Secretaría General se encargará de socializarlo en la comunidad Colciencias, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar el interés por participar.

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

10.1 REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación - DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación Colsubsidio, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en Colciencias.

10.2 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS (PAE)

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

11. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de ciento cuarenta millones de pesos \$ 140.000.000, los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2019 y distribuidos así:

TEMAS	VALOR
Charla sobre Actualización Sistema de Control Interno, contemplada en el Decreto 648 de 2017 Y Actualización de Riesgos basados en el modelo coso	\$ 85.000.000
Curso sobre Linux Red Hat	
Curso de CRISC – ISACA	
Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
Curso de Planeación estratégica Organizacional.	
Curso sobre Lineamientos principales del regimen de contabilidad para entidades publicas	
Curso sobre Gestión presupuestal en entidades públicas del orden nacional.	
Curso sobre Derecho Disciplinario	
Curso de Redacción y ortografía	
Curso sobre manejo de Bases Access.	
Curso de Innovación y creatividad Empresarial	
Curso sobre Gestión de la información.	
Curso sobre Derecho Laboral	
Cursos de Inglés	

Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

12. META

La meta para el año 2019 es ejecutar las treinta y dos (32) temas planteados en el PIC (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

13. EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 14 de 22

del Plan Institucional de Capacitación, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

13.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	N° personas que participaron en acciones formativas del PIC/ Total servidores planta * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
Cumplimiento del PIC	N° de capacitaciones realizadas/N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA
Mejora en las competencias (ser, saber y hacer)	N° de funcionarios que han mejorado competencias "ser, saber y hacer" en el periodo/ N° funcionarios participaron en el PIC en el periodo * 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento, formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA
Utilización del conocimiento	N° personas que aplican algún contenido de la acción formativa en la que participaron/ N° total de personas que participaron en el PIC * 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA

La entidad a través de los responsables del área de Talento Humano de la Secretaría General y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento, evaluación de eficacia, formatos publicados en GINA, identificados con los códigos números A101PR05F02, A101PR05F04 y A101PR05F10.

APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Cuéllar Díaz –	Nombre: Oscar Jairo Fonseca Diana Álvarez Hernández	Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Cargo: Profesional- Secretaría General- Talento Humano	Cargo: Secretario General – Talento Humano Contratista Líder de Talento Humano	Comisión de personal

14. ANEXOS

14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN										DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN						CÓDIGO: A101PR05F10		
																VERSIÓN: 03		
																FECHA: 2018-02-23		
N°	FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO HAZ CLICK	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS					IS IF*U*IL*NC
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Informes de Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad	Informes de seguimiento de planes					PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)	
1				x					Uso de herramientas digitales para la producción de contenidos comunicativos y estrategias para la comunicación de resultados de proyectos	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	3	20	10	10	20	63
2		x							Gerencia y gestión de Proyectos (Metodología para la formulación, identificación, preparación y evaluación de proyectos, cadena de valor, indicadores)	La creación del valor público	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	5	20	70
3		x							Diseño de indicadores de proceso, resultados e impactos	La creación del valor público	Profesional	Planeación y organización	5	20	20	10	20	75
4				x					Regalias	Gestión del conocimiento	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85
5				x					Cursos de Redacción y comprensión de lectura	Gestión del conocimiento	Todos	Calidad en el trabajo	5	10	3	10	30	58
6				x					Principales lineamientos del regimen de contabilidad para entidades publicas	Gestión del conocimiento	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85
7				x					Capacitación en NICSP	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75
8					X				SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	La creación del valor público	Todos	Liderazgo	5	20	10	10	30	75
9					X				USO Y MANEJO DEL PORTAL DE LA TIENDA VIRTUAL DEL ESTADO COLOMBIANO - COLOMBIA COMPRA	La creación del valor público	Profesional	Planeación estratégica	5	20	10	10	30	75
10					X				ADMINISTRACIÓN DE INVENTARIOS	La creación del valor público	Profesional	Trabajo en equipo	3	10	10	5	5	33
11				X					FORMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	3	10	10	5	5	33
12				x					Manejo Bases Access	Gestión del conocimiento	Profesional	Calidad en el trabajo	5	20	20	10	30	85
14				x					Gestión de proyectos	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	20	75
16				x					Gerencia Financiera	La creación del valor público	Asesor	Mejoramiento continuo	5	10	20	5	20	60
17				X					Implementación del Programa de Gestión Documental	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión de la información	5	20	20	10	30	85
18				x					Sistema integrado de conservación	Gestión del conocimiento	personal de maneja archivos	Gestión de la información	3	10	30	10	20	73
19				x					Metodologías de Innovación	Gestión del conocimiento	Profesional	Innovación	5	20	15	10	30	80
20				x					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Profesional	Planeación y organización	4	18	15	10	30	77



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN											DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN					CÓDIGO: A101PR05F10		
																VERSIÓN: 03		
																FECHA: 2018-02-23		
N°	FUENTES							TEMA	EJE TEMATICO HAZ CLICK	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS					IS IF*U*IL*NC	
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Informes de Auditorias	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad					Informes de seguimiento de planes	PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)		Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)
21				x					Protección de datos y manejo de información confidencial	La creación del valor público	Profesional	Conocimientos estratégicos	5	20	20	10	20	75
22				x					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Directivo	Dirección y desarrollo personal	4	18	15	10	20	67
23				x					Actualización tributaria básica y avanzada	Gestión del conocimiento	Profesional	Gestión del conocimiento	5	20	20	1	20	66
24				x					Práctica en procesos de Negociación con entidades públicas y privadas	La creación del valor público	Asesor	Orientación a resultados	5	4	10	5	20	44
25				x					Inglés Técnico en contexto de CTel (BILINGUISMO)	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	3	4	3	10	20	40
27	X	X		X		X			Optimización de Recursos Disponibles	La gobernanza para la paz	Todos	Trabajo en equipo	3	20	10	10	20	63
29	X	X		X		X			Gestión por resultados	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	3	20	10	10	20	63
30	X	X		X					Gestión contractual	Gestión del conocimiento	Asesor	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
31	X	X		X					Gestión contractual	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
32	X	X		X		X			Planificación y organización	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	3	20	10	10	20	63
33	X	X		X					Generación y promoción del conocimiento	Gestión del conocimiento	Todos	Innovación	3	20	10	10	20	63
35	X	X		X					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Asesor	Toma de decisiones	5	20	10	10	30	75
36	X	X		X					Gerencia estratégica	La creación del valor público	Profesional	Toma de decisiones	5	20	10	10	30	75
37	X	X		X					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Asesor	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
38	X	X		X					Gestión presupuestal	La creación del valor público	Profesional	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
39	X	X		X		X			Resolución de Conflictos	La gobernanza para la paz	Todos	Trabajo en equipo	5	20	10	10	30	75
40	X	X		X					Gestión de la Información	Gestión del conocimiento	Todos	Pensamiento analítico	5	20	10	10	30	75
41	X	X		X					Cultura Orientada al conocimiento	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	10	10	30	75
42	X	X		X					Orientación a la Calidad	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	30	75
43	X	X		X					Fortalecer la legitimidad	La creación del valor público	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	30	75
44	X	X		X					Consecución de Recursos	La creación del valor público	Todos	Gestión de recursos	5	20	10	10	30	75
45				X					Vmware - NSX	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
46				X					Linux Red Hat	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
47				X					Back UP DLO - Barracuda	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
48				X					ITIL	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
49				X					ISO 27001	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
50				X					CCNP	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN											DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN					CÓDIGO: A101PR05F10	
																VERSIÓN: 03	
																FECHA: 2018-02-23	
N°	FUENTES							TEMA	EJE TEMÁTICO HAZ CLICK	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS					IS IF*U*IL*NC
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Informes de Auditorias	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión de calidad					Informes de seguimiento de planes	PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	
51				X					CISSP	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
52				x					Planeación Estratégica	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	10	30	85
53				x					Gobierno de TI	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85
54				x					Interoperabilidad	Profesional	Colaboración	5	20	20	10	30	85
55				x					Busines Intelligence Oracle	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
56				x					Big Data	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
57				x					Python	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
58				x					java EE	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
59				x					CRISC - ISACA	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
60				x					CGIT - ISACA	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
61				x					Continuidad del negocio	Profesional	Toma de decisiones	5	20	20	10	30	85
62				x					Ciberseguridad-ISACA	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
63				x					Seguridad Cloud	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
64				x					Protección de datos Personales	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
65				x					Cobit 2019 -ISACA	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
66				x					Inteligencia emocional	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
68				x					Gestión de la información	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	30	85
69				x					Orientación al servicio	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
70				x					Innovación y experimentación	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
71				x					Procesamiento de datos e información	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
73				x					Derecho Laboral	Asesor	Conocimientos estratégicos	5	20	20	5	30	80
74				x					Derecho Disciplinario	Profesional	Mejoramiento continuo	5	10	20	5	30	70
75				x					Atención al usuario	Asistencial	Orientación al usuario y al ciudadano	5	20	10	5	30	70
76				x					Finanza para no financieros	Asesor	Orientación a resultados	3	20	10	5	30	68
77				x					Redacción y Ortografía	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	10	5	30	70
78				x			X		Actualización en la norma ISO 45001: 2018 del Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos	Orientación a resultados	3	20	20	10	20	73
79							X		Actualización en la norma ISO 19011: 2018 Directrices para las auditorías de sistemas de gestión	Todos	Orientación a resultados	3	20	20	10	20	73
80				X					Capacitaciones en la herramienta Tableau la cual es utilizada para llevar la información publicada de la "La Ciencia en Cifras" que tiene la entidad	Profesional	Orientación a resultados	5	20	10	10	20	65
81	X	X		x					Gestión presupuestal en entidades públicas del orden nacional	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
82	X	X		x					Herramientas informáticas que soportan el ciclo de inversión pública administradas por DNP y MHCP	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
83				x					Gestión de talento humano (integridad, código de ética, comportamientos éticos, derechos humanos, reinducción, e inducción)	Todos	Construcción de relaciones	5	20	20	20	30	95
84				x					Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	Todos		5	20	20	20	30	95
85				x					Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.	Todos		5	20	20	20	30	95
86				x					Negociación sindical	Todos		5	20	20	20	30	95
87				x					Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (GINA, ORFEO, SIGEP)	Todos		5	20	20	20	30	95



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019

Código: G101PR01MO4

Versión: 02

Página: 20 de 22

		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019										PROGRAMADO		PENDIENTE		CÓDIGO: A101PR05F10										
												EJECUTADO		NO EJECUTADO		VERSIÓN: 05										
																FECHA: 2018-12-12										
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	CRONOGRAMA 2019															
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
15	Taller sobre Comunicación asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento)	Dar a conocer las técnicas y principios de una comunicación efectiva y eficaz, logrando mejorar el relacionamiento personal y profesional.	SERVIDORES PUBLICOS	SEGEL TALENTO HUMANO	50	4		X	\$ 0	P E		P														
16	Taller sobre Liderazgo	Sensibilizar a la comunidad Colciencias sobre elementos fundamentales desarrollo de habilidades y actitudes que les permitan desempeñarse como líderes seguros, flexibles, analíticos y efectivos.		SEGEL TALENTO HUMANO	50	4		X	\$ 0	P E			C													
17	Taller sobre Flexibilidad y adaptación al cambio	Sensibilizar a la comunidad Colciencias sobre la importancia de adaptarse a las diferentes circunstancias brindando herramientas que permitan incorporar nuevas situaciones al entorno laboral.		SEGEL-TALENTO HUMANO	50	4		X	\$ 0	P E		C		C												
18	Chala sobre Interoperabilidad	Apoyar la implementación de la Estrategia de Gobierno en línea que desarrolla el Ministerio TIC.		TIC'S-SEGEL TALENTO HUMANO	20	6		X	\$ 0	P E					C											
19	Cursos de Inglés	Fortalecer la gestión, y el desarrollo de competencias idiomáticas en los servidores públicos de la Entidad.		SEGEL TALENTO HUMANO	30	96		X	\$ 55.000.000	P E				P	P	P	P	P	P	P	P	P				



14.3. ANEXO 3 – EJES TEMÁTICOS

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	- Mecanismos de protección de DDHH - <i>Accountability</i> - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad.	Ser	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad
	Hacer	- Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones	Ser	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Saber	- Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica