



**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TÉCNOLOGÍA E
INNOVACION
“COLCIENCIAS”**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2018**

SECRETARIA GENERAL-TALENTO HUMANO

MAYO DE 2018



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	4
3. MARCO NORMATIVO	7
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	9
5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	9
6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS.....	10
7. POBLACIÓN OBJETO.....	10
8. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
9. ESTRUCTURA PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	12
10. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2018.....	14
11. PRESUPUESTO.....	16
12. META.....	17
13. EVALUACION DEL PIC.....	17
14. ANEXOS.....	19
14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	19
14.2. ANEXO 2- CRONOGRAMA – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC	22
14.3. ANEXO 3 – EJES TEMÁTICOS	25

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COLCIENCIAS 2017

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.

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.

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 masivos de comunicación, 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. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública 2017, 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 del 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.

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.

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.

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-Esap 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.

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 2015-2018 y Plan de Acción Institucional 2018 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM

Programa Estratégico: Talento humano competente, innovador y motivado

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 Secretaria 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.

Fortalecer las competencias del personal de COLCIENCIAS, con el propósito de atender las necesidades prioritarias detectadas en la Entidad y afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional.

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

7. POBLACIÓN OBJETO

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

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	48
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	24
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	37
TOTAL	109



7.1. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DEL PERSONAL DE PLANTA

DEPENDENCIA	NIVEL					TOTALES
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
DIRECCIÓN GENERAL	2	1	0	1	3	7
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1	3	0	0	1	5
SECRETARÍA GENERAL	1	2	4	1	2	10
DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN	8	10	3	3	6	30
DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	3	2	2	1	2	10
DIRECCIÓN DE MENTALIDAD Y CULTURA	2	1	6	0	2	11
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	2	7	5	9	24
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1	1	3	1	1	7
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	1	0	0	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	0	1	1	0	1	3
TOTAL	20	23	27	12	27	109

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 la reconocer las necesidades de capacitación, utilizó la matriz con el código No. A101PR05F10 publicada en GINA, esta matriz contiene diversas fuentes para realizar la identificación 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.

Una vez identificadas las necesidades de cada área, se agruparon en los ejes temáticos según indicaciones del Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017, posterior a esto, cada dirección otorgo un puntaje al tema de capacitación teniendo en cuenta: Impacto a la organización, impacto normativo, necesidad de cobertura y viabilidad de ejecución.

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

Posteriormente y con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación en la consolidación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones a que haya lugar, para la posterior presentación al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación y socialización.

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 abarcara 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:

- Actualización Tributaria.
- Contratación y Supervisión Estatal.
- Actualización del sistema de control interno, contemplado en El decreto 648 de 2017 y actualización en riesgos basado en Método coso.
- Seminario Taller MIPG y la tercera línea de defensa
- Capacitación en formulación de proyectos en MGA



- Gestión y sostenibilidad ambiental (Política Ambiental, Requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el Manejo eficiente de recursos)
- Fondo del Sistema General de Regalías
- Diseño de Indicadores de proceso, resultados e impactos
- Entrenamiento en Estadística Inferencial
- Fundamentos básicos de la Fiducia Mercantil
- Fundamentos básicos sobre Derechos de autor y Propiedad Intelectual; Ética de la Investigación.
- Políticas Públicas, Formulación y Evaluación
- Beneficios tributarios para CTel
- Buenas prácticas y lineamientos en seguridad y privacidad de la información.
- Gobierno en línea
- Minería de Datos
- Excel Avanzado
- Gestión Documental
- Gestión del Conocimiento para el fortalecimiento organizacional de la Entidad.
- Bilingüismo
- Gestión del Conocimiento para el fortalecimiento Organizacional de la Entidad.

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)

- Negociación Sindical
- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas. Transparencia y Anticorrupción

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)

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 programa una jornada general de inducción para los servidores en el primer semestre, con participación de los responsables de proceso quienes brindaran información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad. No 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 REINDUCCION

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 2018

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano de la Secretaría General se encargará de socializarlo con todo el personal mediante correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por el área de Talento Humano conjuntamente con los talleristas externos responsables de cada charla, taller, conferencia, curso entre otros. En caso de que 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.

Para socializar y realizar las inscripciones a las diferentes actividades, se contarán con piezas de comunicación, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad

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 \$ 126.047.000, los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2018 y distribuidos así:

TEMAS	
Bilingüismo	\$51.047.000
Excell Avanzado	
Políticas publicas, Formulación y evaluación	
Mineria de Datos	
Entrenamiento en estadística inferencial	
Gestión del Conocimiento para el fortalecimiento organizacional de la Entidad	
Actualización tributaria Pago de viáticos Reporte de viáticos en medios magneticos. Medios magnéticos ICA (Cuando se causa, tarifas de retención) Retención en la Fuente e IVA (Tarifas y conceptos)	\$75.000.000

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



12. META

La meta para el año 2018 es ejecutar los 27 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 eficacia de la capacitación, Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento 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 A101PR05F04, A101PR05F02 y A101PR05F10.

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Comisión de personal


Revisó: Martha Sánchez Herrera – Secretaria General – Talento Humano
Diana Álvarez Hernández – Contratista Líder de Talento Humano

Proyectó: Erika Cuéllar Díaz – Profesional- Secretaria General- Talento Humano

14. ANEXOS

14.1. ANEXO – DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

COLCIENCIAS										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: AMEF					IS	
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión	Informes de seguimiento					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)		Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)
1				X						Capacitación en NICSP	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75
2				X						Cargas masivas en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación	Gestión del conocimiento	Profesional	Calidad en el trabajo	5	20	3	10	30	68
3				X						Excel avanzado	Gestión del conocimiento	Todos	Calidad en el trabajo	3	10	3	10	30	56
4				X						Actualización tributaria	Gestión del conocimiento	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	10	30	85
5				X						Trabajo en Equipo	Gestión del conocimiento	Todos	Trabajo en equipo	5	20	3	10	30	68
6					X					Coaching empresarial	Gestión del conocimiento	Todos	Orientación a resultados	5	5	5	10	30	55
7							X			Gestión de proyectos	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación estratégica	5	5	5	10	30	55
8				X						Contratación estatal	La creación del valor público	Todos	Experiencia profesional	3	5	5	10	30	53
9				X						Administración de recursos físicos frente al Nuevo Marco Normativo Contable	La creación del valor público	Tecnico	Experiencia profesional	3	5	5	10	30	53
10				X						Lineamientos Jurídicos Contratación Privada	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
11				X						Fiducia Mercantil (Características - Marco Normativo); Circular Básica Jurídica (C.E. 029/14) Título II - Instrucciones generales relativas a las operaciones de las sociedades de servicios financieros Capítulo. I – Disposiciones aplicables a los negocios fiduciarios 6. RENDICIÓN DE CUENTAS E INFORMES PERIÓDICOS; Código del Comercio Libro Cuarto Título XI - Artículos sobre Sociedades Fiduciarias; Estatuto Orgánico del Sistema Financiero - Normas relacionadas con las Entidades Financieras. (Decreto 663 de 1993).	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación estratégica	5	20	20	10	30	85
12				x						Capacitación en PMO (project management office)	La creación del valor público	Asesor	Orientación a resultados	5	20	20	10	30	85
13				x						Actualización tributaria básica y avanzada	Gestión del conocimiento	Profesional	Gestión del conocimiento	5	20	20	1	20	66
14				x						Protección de datos y manejo de información confidencial recibida de las entidades	La creación del valor público	Profesional	Conocimientos estratégicos	5	20	20	10	20	75
15				x						Bases gratuitas de Patentes y Consultas para todos los miembros de la DDTI	Gestión del conocimiento	Profesional	Conocimientos estratégicos	5	10	20	10	20	65
16				x						Conocimientos básicos en derechos de autor y Propiedad Industrial	Gestión del conocimiento	Profesional	Conocimientos estratégicos	5	10	20	10	20	65
17				x						Inglés Avanzado para contexto de CTeI	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	3	4	3	10	20	40
18				x						Herramientas de Gestión del Conocimiento en la entidad	Gestión del conocimiento	Asesor	Comunicación	4	3	3	5	20	35
19				x						Formulación y Lineamientos de política pública	La creación del valor público	Asesor	Planeación estratégica	5	5	20	1	20	51
20				x						Práctica en procesos de Negociación con entidades públicas y privadas	La creación del valor público	Asesor	Orientación a resultados	4	4	10	5	20	43
21				x						Excel Avanzado (Que exija requisitos mínimos de dominio para su inscripción)	Gestión del conocimiento	Profesional	Orientación a resultados						0

		 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: AMEF					IS IF*U*IL*NC		
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión					Informes de seguimiento	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)	Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)
22				X						Excel: nivel intermedio y avanzado, tablas dinámicas	Gestión del conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	3	20	10	10	20	63
23				x						Comunicación asertiva	La gobernanza para la paz	Todos	Comunicación	5	20	10	10	30	75
24		x								Capacitación en el funcionamiento legal y operativo del FFJC	Gestión del conocimiento	Todos	Conocimientos estratégicos	3	10	3	5	20	38
25	x									Política Pública en CTel	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	10	55	110
26	x									Propiedad intelectual en contratos y convenios de CTel.	La creación del valor público	Profesional	Conocimientos estratégicos	3	20	20	5	5	53
27		x								Estímulos tributarios para CTel	La creación del valor público	Profesional	Conocimientos estratégicos	3	20	20	5	5	53
28		x								Fondo del Sistema General de Regalía para la CTel	La creación del valor público	Profesional	Gestión de recursos	5	20	20	10	20	75
29				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
30		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
31		x								Diseño de indicadores de proceso, resultados e impactos	La creación del valor público	Profesional	Planeación y organización	5	20	20	10	20	75
32	X	X				X	X	X		Entrenamiento en estadística inferencial	Gestión del conocimiento	Profesional	Pensamiento analítico	5	20	20	50	5	100
33	X	X			X	X				Capacitación Negociación	La gobernanza para la paz	Todos	Construcción de relaciones	5	10	10	50	5	80
34				x						Resultados del diagnóstico en conservación documental, buenas prácticas frente a estos comportamientos, contexto normativo respecto a la conservación documental y la responsabilidad de los funcionarios.	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión del conocimiento	5	10	3	5	30	53
35				x						Uso adecuado de implementos de bioseguridad	Gestión del conocimiento	Tecnico	Gestión del conocimiento	3	10	20	5	30	68
36				x						Limpieza adecuada de espacios de almacenamiento documental.	Gestión del conocimiento	Asistencial	Gestión del conocimiento	3	10	10	5	20	48
37				x						Conformación de expedientes	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión del conocimiento	3	10	20	5	30	68
38	X	X		X		X	X			Lineamientos para el reporte de indicadores y/o información estadística	Fortalecimiento a la gestión institucional	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75
39				X						Manejo integral de la herramienta GINA	Herramientas para planeación, control y seguimiento a la gestión	Todos	Planeación estratégica	5	20	10	10	20	65
40				X						Manejo integral de la herramienta MGI	para planeación, control y seguimiento	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	10	65
41	X	X		X		X	X			Capacitación en conceptos básicos de la planeación de Colciencias para planeación, control y seguimiento	para planeación, control y seguimiento	Todos	Planeación estratégica	5	20	20	10	20	75

COLCIENCIAS										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: AMEF					IS IF*U*IL*NC	
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión					Informes de seguimiento	PIE 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)
42				X					Capacitación en evaluación integral (financiera y técnica) de informes de proyectos	Fortalecimiento a la gestión institución	Técnico	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75
43				X					Capacitación en formulación de proyectos en MGA	Fortalecimiento a la gestión institución	Todos	Experiencia profesional	5	20	20	10	20	75
44				X					Trabajo en Equipo	Fortalecimiento a la gestión institución	Todos	Planeación estratégica	5	20	20	10	20	75
45				X					Comunicación Aseriva	Fortalecimiento a la gestión institución	Todos	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
46				X					Actualización NICSP	Gestión del conocimiento	Profesional	Comunicación	5	20	20	10	20	75
47				X					Actualización de Riesgos basados en el modelo caso	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	5	20	70
48				X					Actualización Sistema de Control Interno, contemplada en el Decreto 648 de 2017	Gestión del conocimiento	Profesional	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
49				X					Redacción de Informes de Auditoría Interna	La creación del valor público	Profesional	Calidad en el trabajo	4	20	20	10	30	84
50				X					Seminario Taller MIPG y la Tercera Línea de Defensa	Gestión del conocimiento	Profesional	Planeación estratégica	5	20	20	10	30	85
51				X					Auditoría a componentes Tecnológicos	La creación del valor público	Profesional	Experiencia profesional	5	20	20	5	20	70
52	x			x			x	x	Big Data,	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	3	10	30	68
53	x			x			x	x	Minería de datos,	Gestión del conocimiento	Profesional	Toma de decisiones	5	20	3	10	30	68
54	x			x			x	x	WebLogic	Gestión del conocimiento	Profesional	Orientación a resultados	5	10	3	5	30	53
55				x					Planeación Estratégica de TI	La creación del valor público	Profesional	Planeación estratégica	5	20	10	5	20	60
56	x	x		x	x	x	x	x	Seguridad de la información	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	20	10	30	85
57	x	x		x	x	x	x	x	Atención de incidentes de seguridad de la información	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	20	10	30	85
58				x					Ciberseguridad	La creación del valor público	Todos	Planeación y organización	5	20	20	10	30	85
59	x	x		x	x	x	x	x	Seguridad Física	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	20	10	30	85
60	x	x		x	x	x	x	x	Buenas prácticas en seguridad y privacidad de la información	Gestión del conocimiento	Todos	Planeación y organización	5	20	20	10	30	85
61	x	x		x	x	x	x	x	Gestión de la Innovación	Gestión del conocimiento	Todos	Innovación	5	20	3	10	30	68
62	x			x					Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión del conocimiento	5	20	3	10	30	68
63		x		x					Taller práctico de integración de TOGAF con prácticas como SOA, BPM, COBIT e ITIL	Gestión del conocimiento	Todos	Gestión del conocimiento	5	20	3	10	30	68
64				X					Gestión de talento humano (integridad, código de ética, comportamientos éticos, derechos humanos, reinducción, e inducción)	Gestión del conocimiento	Todos	Calidad en el trabajo	5	20	20	10	20	75
65				X					Servicio al ciudadano, participación ciudadana y control social	creacion del valor publico	Todos	Calidad en el trabajo	5	20	20	10	20	75
66				X					Gestión y sostenibilidad ambiental (política ambiental, requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recursos)	Gestión del conocimiento	Todos	Calidad en el trabajo	5	20	20	10	20	75
67				x					Negociación sindical	Gestión del conocimiento	Todos	Concertación y negociación	5	20	20	10	20	75
68				X					Capacitaciones en herramientas tecnológicas inmersas en el funcionamiento de la Entidad.	Gestión del Conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	20	20	85
69				x					Bilinguismo									
70				X					Equidad de Género	Gobernanza para la Paz	Todos	Conocimiento de Entorno	5	20	20	10	20	75
71				X					Capacitaciones en herramientas tecnológicas inmersas en el funcionamiento de la Entidad.	Gestión del Conocimiento	Todos	Mejoramiento continuo	5	20	20	20	20	85

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de protección de DDHH - <i>Accountability</i> - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - 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