

# Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023

---



**Consejo Profesional  
de Ingeniería Química de Colombia**

**Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia**  
Bogotá, D.C. Febrero, 2023

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
		Fecha: 24/02/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página: 2 de 38

## Contenido

1. Justificación.....	4
2. Marco Normativo.....	6
2.1. La Capacitación como derecho .....	7_Toc128125099
3. Principios Rectores.....	9
4. Marco Conceptual .....	11
5. Objetivo General .....	14
5.1. Objetivos Específicos .....	14
6. Lineamientos de la política estratégica del talento humano – PGETH del MIPG.....	15
7. Ejes estratégicos .....	15
8. Metodología de Implementación .....	19
8.1. Identificación de Necesidades.....	20
8.2. Consolidación y Priorización del Diagnóstico de Necesidades .....	21
8.2.1. Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia.....	21
8.2.3 Necesidades Individuales de Capacitación .....	31
8.2.4 Programas de Aprendizaje Organizacional.....	32
9. Red Institucional de Capacitación .....	32
10. Beneficiarios .....	33
11. Responsables .....	34
12. Presupuesto y Ejecución .....	34
13. Cronograma de Capacitación .....	35
14. Evaluación y Seguimiento.....	37
15. Revisado y Aprobado.....	38
16. Control de Cambios .....	38

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
		<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Página: 3 de 38</b>

## Ilustraciones

Ilustración 1 Ejes temáticos priorizados.....	5
Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes .....	9
Ilustración 3. Encuesta de Necesidades de Capacitación – CPIQ.....	20

## Tablas

Tabla 1- Resultado de necesidades de capacitación ejes estratégicos.....	30
Tabla 2. Resultado de necesidades de capacitación individuales.....	31
Tabla 3. Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ.....	35
Tabla 4. Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ .....	36

## Graficas

Grafica 1 COMPETENCIA SABER – Eje 1 .....	22
Grafica 2 COMPETENCIA SABER – Eje 2.....	22
Grafica 3 COMPETENCIA SABER – Eje 3.....	23
Grafica 4 COMPETENCIA SABER HACER – Eje 1 .....	23
Grafica 5 COMPETENCIA SABER HACER –Eje 2.....	24
Grafica 6. COMPETENCIA SABER HACER – Eje 3.....	24
Grafica 7. COMPETENCIA SABER SER – Eje 1 .....	25
Grafica 8. COMPETENCIA SABER SER – Eje 2 .....	25
Grafica 9. COMPETENCIA SABER SER – Eje 3.....	26
Grafica 10. Eje 4- Pensamiento Crítico y Análisis .....	26
Grafica 11. Eje 4-Empatía y Solidaridad .....	27
Grafica 12 Eje 4- Agencia Individual y de Coalición.....	27
Grafica 13. Eje 4- Compromiso Participativo y Democrático .....	28
Grafica 14. Eje 4- Estrategias de Comunicación y Educación .....	28
Grafica 15. Eje 4- Habilidades de Transformación del Conflicto .....	29
Grafica 16. Eje 4- Practica Reflexiva Continua.....	29

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 4 de 38</b>

## 1. Justificación

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

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados junto con las metas institucionales establecidas en una entidad pública.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2, actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como 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.

Para el MIPG el talento humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante, y se deben formular para esta dimensión actividades para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 5 de 38

Con base en lo anterior, es fundamental ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que dé soporte a la gestión del desarrollo de esta dimensión del MIPG, en tanto que en la política de gestión estratégica del talento humano busca la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, dentro de los siguientes ejes temáticos, tal como se muestra en la Ilustración 1:

*Ilustración 1 Ejes temáticos priorizados*



**Fuente.** Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Por último y dando cumplimiento a la normatividad vigente y al Decreto Ley 1567 de 1998, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 6 de 38

## 2. Marco Normativo

- **Artículo 54 de la Constitución Política.** “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** “Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- **Ley 734 de 2002.” Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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”. **Art. 15** sobre las Unidades de personal de las Entidades, **Art. 36** sobre los objetivos de la capacitación.
- **Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. **Título 9. Artículo 2.2.9.1 al 2.2.9.6** sobre la capacitación de los servidores públicos.
- **Decreto 648 de 2017.** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- **Resolución 390 de 2017.** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 7 de 38

- con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los diferentes niveles jerárquicos”.
- **Ley 1952 de 2019.** “Por la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. **Artículo 37, numeral 2 y Artículo 42**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
  - **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - diciembre 2017.** 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.

## 2.1. La Capacitación como derecho

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas.

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 8 de 38</b>

laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.".

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes, tal como se explica a continuación y se muestra en la Ilustración 2:

- Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 9 de 38

- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

*Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes*



**Fuente.** Decreto Ley 1567 de 1998.

### 3. Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 10 de 38

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

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

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

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

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

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

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

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 11 de 38

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

#### 4. Marco Conceptual

- **Aprendizaje Organizacional:** es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** de acuerdo con el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, se entiende como “ ... 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”.
- **Competencias Laborales:** según el Decreto 815 de 2018 del DAFP, las competencias laborales se entienden “Como la capacidad de una

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 12 de 38

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”.

- **Conductismo:** es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).
- **Constructivismo:** teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).
- **Educación para el Trabajo:** anteriormente denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** de acuerdo con la Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP, 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

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 13 de 38

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas.

- **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.
- **Programas de Inducción y Reinducción:** Según el artículo 7 del decreto 1567 de 1998, dichos programas 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.
- **Plan Institucional de Capacitación:** de acuerdo con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP, “(...) 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”.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 14 de 38

## 5. Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales, reafirmando conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje, mejorando los conocimientos y habilidades de formación a través de diferentes capacitaciones, todo esto en relación con las necesidades expresadas en la encuesta de capacitación.

### 5.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer la capacidad, individual y grupal, con el fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y con ello el logro de los objetivos institucionales del CPIQ.
- Definir las actividades de formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos del CPIQ.
- Contribuir al mejoramiento del CPIQ, fortaleciendo las competencias de los servidores/as y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del CPIQ.
- Generar un desarrollo integral del talento humano con el fin de afianzar el valor público y la ética del servidor público.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 15 de 38

## 6. Lineamientos de la política estratégica del talento humano – PGETH del MIPG

De acuerdo con la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el CPIQ, se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Innovación
- Cambio organizacional
- Liderazgo
- Planeación
- Toma de decisiones y Dirección
- Gestión documental y archivo.

## 7. Ejes estratégicos

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública, las temáticas priorizadas en el marco de la capacitación Institucional se deben consolidar en cuatro ejes de acuerdo con el perfil del servidor, con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública.

❖ **La Gestión del conocimiento y la innovación (...)** puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor."

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 16 de 38</b>

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
  - Mitiguen la fuga del capital intelectual
  - Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
  - Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
  - Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
  - Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
  - Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
  - Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
  - Estén a la vanguardia en los temas de su competencia
- (Manual operativo del MIPG (2019)).

❖ **La creación de valor público** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 17 de 38

gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente. (PNFC 2020-DAFP).

❖ **Transformación digital** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

La industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 18 de 38

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo. Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional, por lo que formar a los menos fuertes equilibrará la modernización que el sector público. (PNFC 2020- DAFP).

- ❖ **Probidad y ética de lo público** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 19 de 38

ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio (PNFC 2020- DAFP).

## 8. Metodología de Implementación

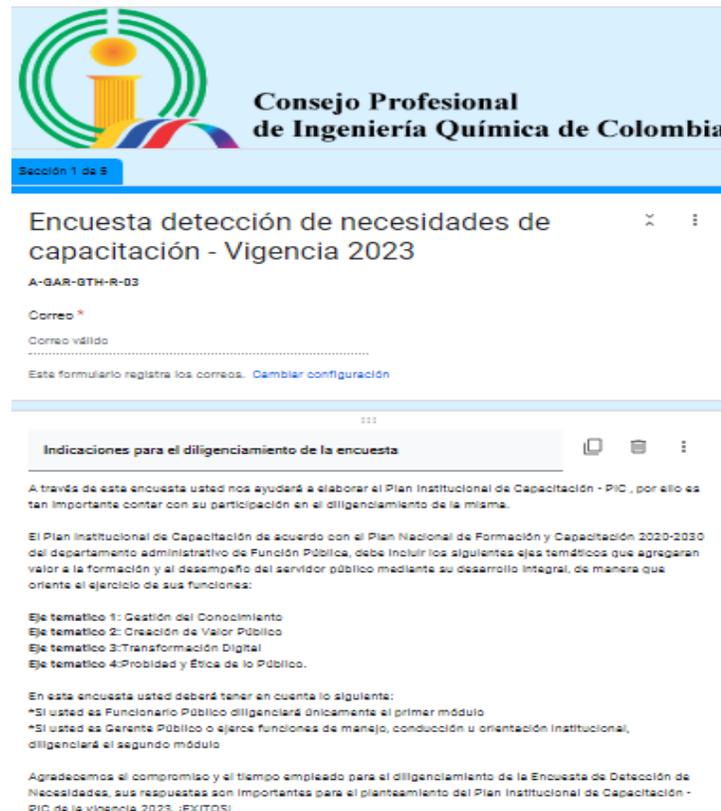
- Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2023.
- Consolidación y priorización del diagnóstico de Necesidades de capacitación.
- Divulgación del PIC.
- Ejecución del PIC.
- Evaluación y seguimiento del PIC.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 20 de 38

## 8.1. Identificación de Necesidades

Para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación, del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvo en cuenta la encuesta de detección de necesidades de capacitación al personal de planta del CPIQ en el mes de diciembre del año 2022, Código: A-GAR-GTH-R-03, a través de la herramienta de formularios de Google (figura 1).

Ilustración 3. Encuesta de Necesidades de Capacitación – CPIQ.



**Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia**

Sección 1 de 8

**Encuesta detección de necesidades de capacitación - Vigencia 2023**

A-GAR-GTH-R-03

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Indicaciones para el diligenciamiento de la encuesta

A través de esta encuesta usted nos ayudará a elaborar el Plan Institucional de Capacitación - PIC, por ello es tan importante contar con su participación en el diligenciamiento de la misma.

El Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del departamento administrativo de Función Pública, debe incluir los siguientes ejes temáticos que agregaran valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral, de manera que oriente el ejercicio de sus funciones:

Eje temático 1: Gestión del Conocimiento  
Eje temático 2: Creación de Valor Público  
Eje temático 3: Transformación Digital  
Eje temático 4: Probidad y Ética de lo Público.

En esta encuesta usted deberá tener en cuenta lo siguiente:  
\*Si usted es Funcionario Público diligenciará únicamente el primer módulo  
\*Si usted es Gerente Público o ejerce funciones de manejo, conducción u orientación Institucional, diligenciará el segundo módulo

Agradecemos el compromiso y el tiempo empleado para el diligenciamiento de la Encuesta de Detección de Necesidades, sus respuestas son importantes para el planteamiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la vigencia 2023. ¡ÉXITOS!

Fuente. Elaboración Propia

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 21 de 38

## 8.2. Consolidación y Priorización del Diagnóstico de Necesidades

En esta sección se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta: detección de necesidades de capacitación. Dicha encuesta, se realizó en base a los 4 ejes estratégicos.

Los resultados de los tres primeros ejes se presentan, los encuestados tenían la posibilidad de escoger máximo dos ítems en los que deseaban capacitarse, luego los resultados para el eje 4, aquí solo existía la opción de escoger una única temática para cada capacidad blanda central. Adicionalmente se presentan los resultados de las capacitaciones propias que cada funcionario manifestó su deseo en fortalecer. Cabe resaltar que hasta este punto la encuesta fue realizada para un total de 6 funcionarios. Sin embargo, también se presentan los resultados de la sección diligenciada por el secretario ejecutivo, quien tenía la posibilidad de escoger diferentes temáticas acordes al Plan Nacional de Formación de Función pública orientadas a sus funciones.

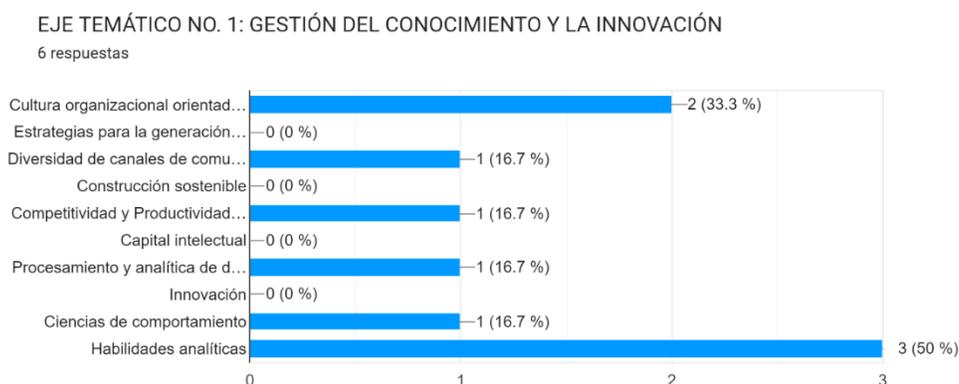
La priorización de las necesidades se tendrá en cuenta de acuerdo con la mayor cantidad de elecciones obtenidas en las temáticas para cada competencia y cada eje.

### 8.2.1. Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia

De acuerdo con la aplicación de la encuesta, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para la vigencia 2023 teniendo en cuenta los ejes temáticos descritos en la sección 7.

En la encuesta se preguntó de forma genérica los temas de capacitación que todos los servidores públicos del CPIQ requieren. Frente a ello, se encontraron los siguientes:

Grafica 1 COMPETENCIA SABER – Eje 1



Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 2 COMPETENCIA SABER – Eje 2

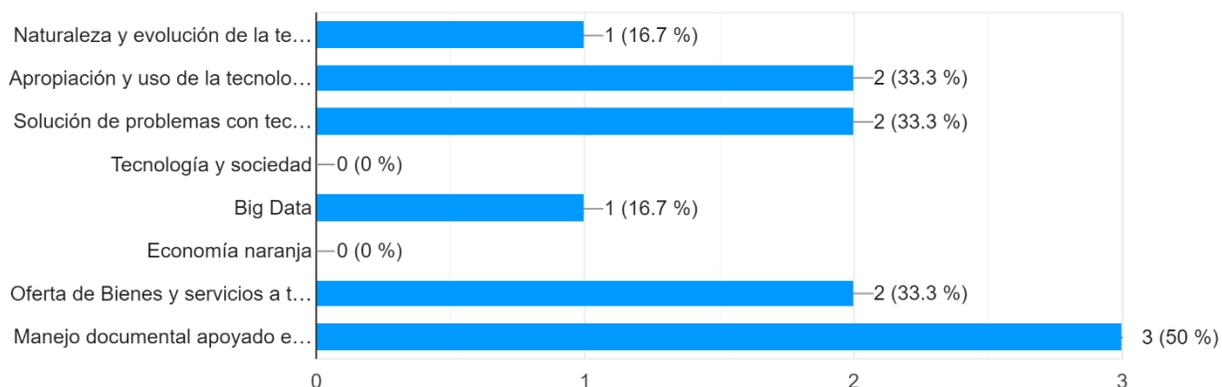


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 3 COMPETENCIA SABER – Eje 3

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

6 respuestas

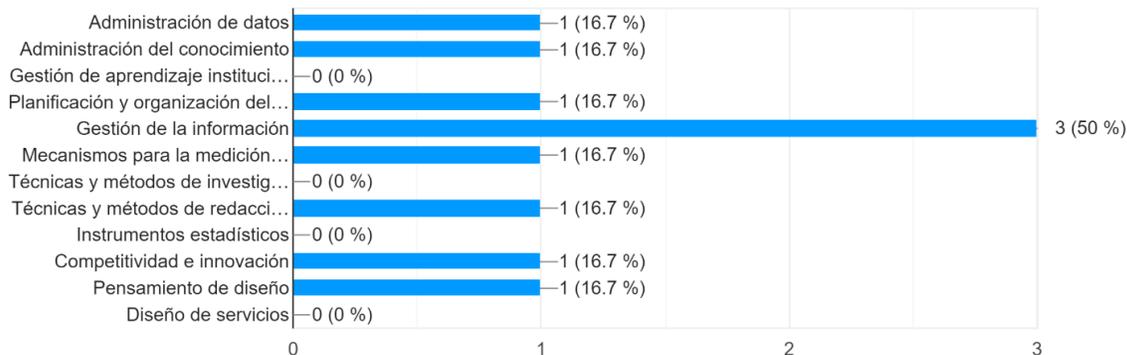


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 4 COMPETENCIA SABER HACER – Eje 1

EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

6 respuestas

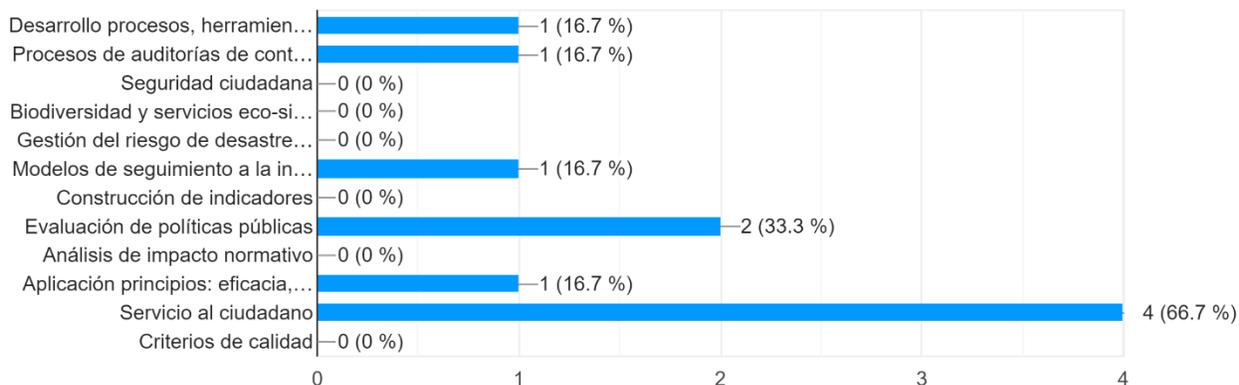


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 5 COMPETENCIA SABER HACER –Eje 2

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

6 respuestas

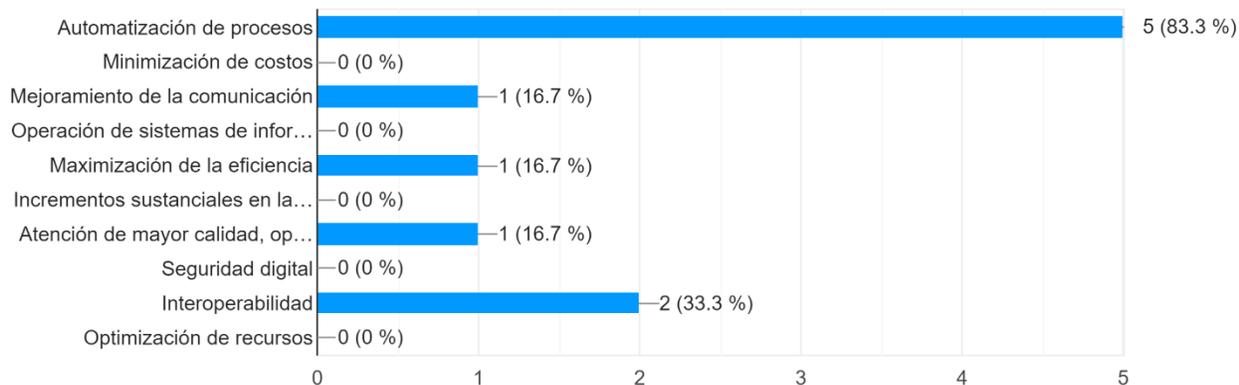


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 6. COMPETENCIA SABER HACER – Eje 3

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

6 respuestas



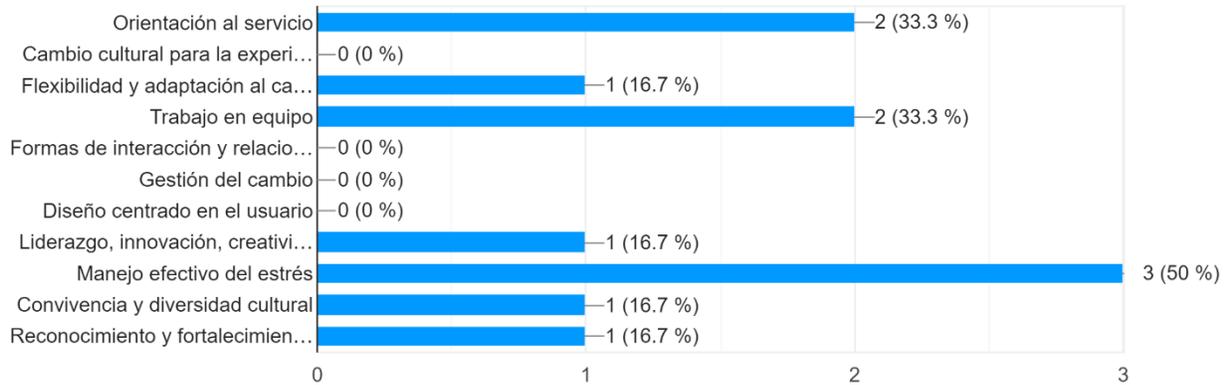
Fuente: Encuesta PIC 2023

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 25 de 38</b>

Grafica 7. COMPETENCIA SABER SER – Eje 1

EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

6 respuestas

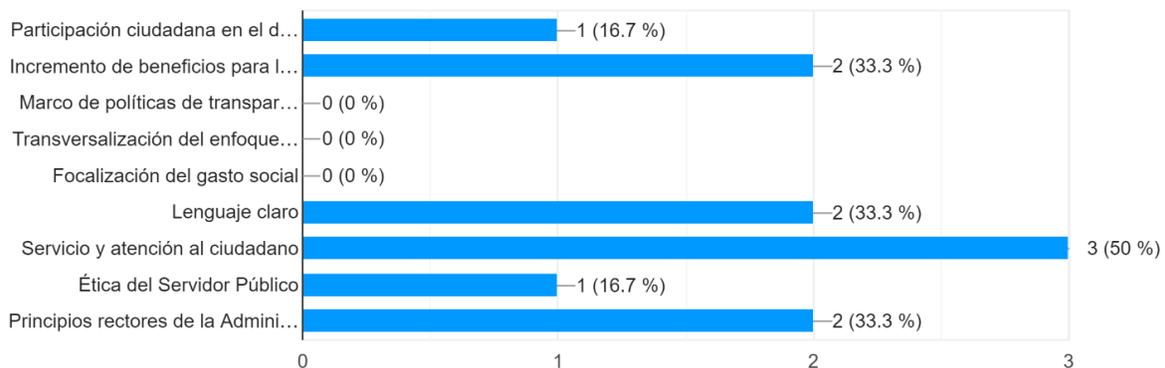


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 8. COMPETENCIA SABER SER – Eje 2

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

6 respuestas

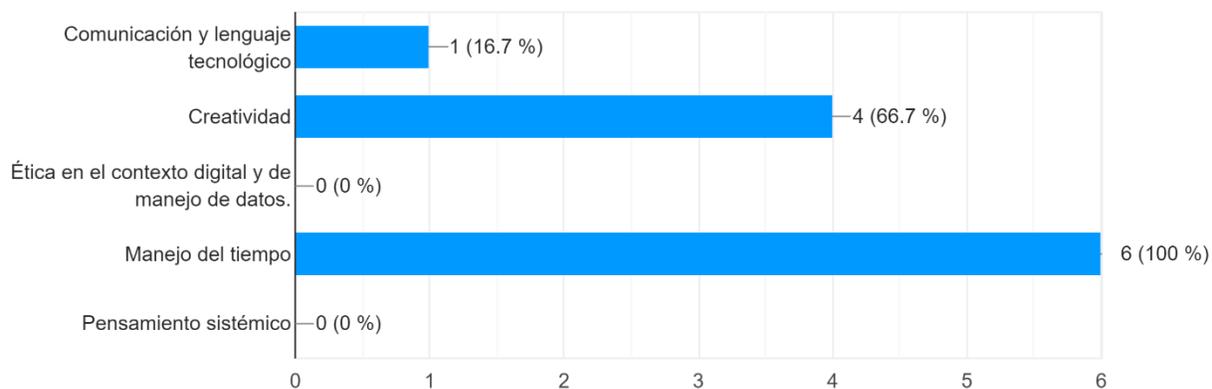


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 9. COMPETENCIA SABER SER – Eje 3

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

6 respuestas

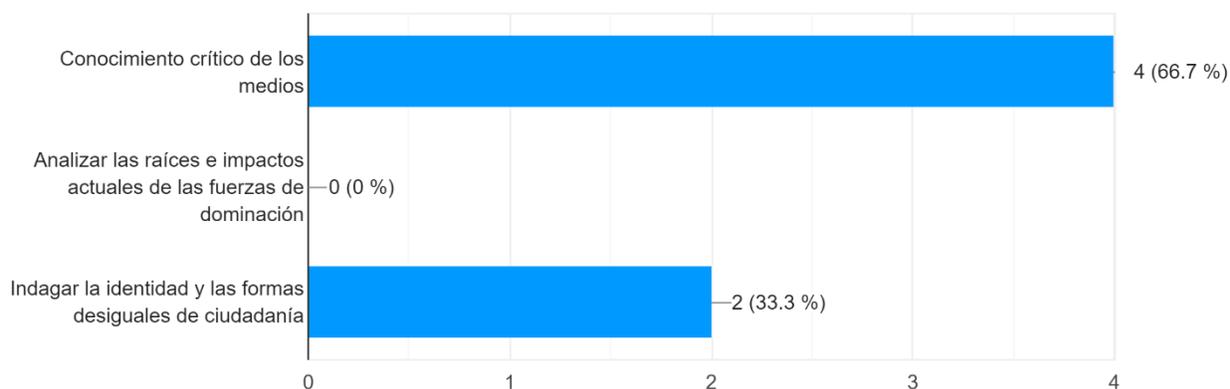


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 10. Eje 4- Pensamiento Crítico y Análisis

PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS

6 respuestas

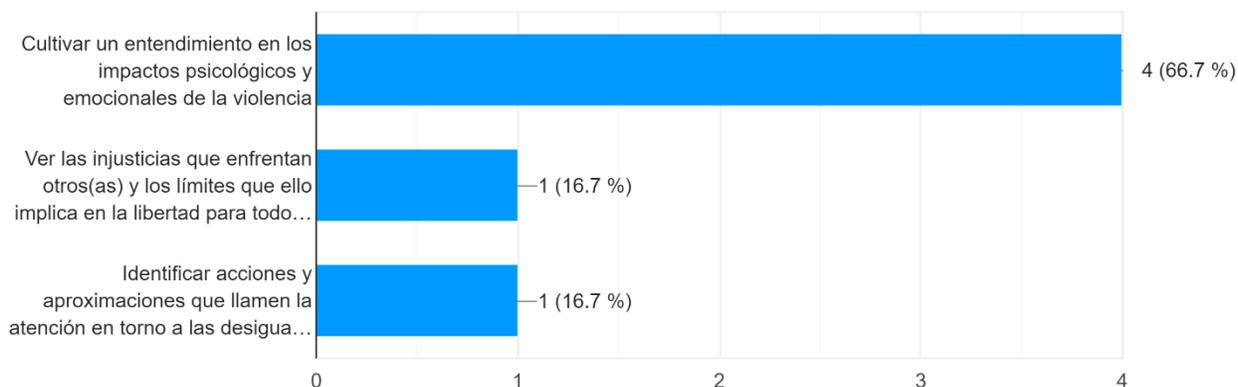


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 11. Eje 4-Empatía y Solidaridad

### EMPATÍA Y SOLIDARIDAD

6 respuestas

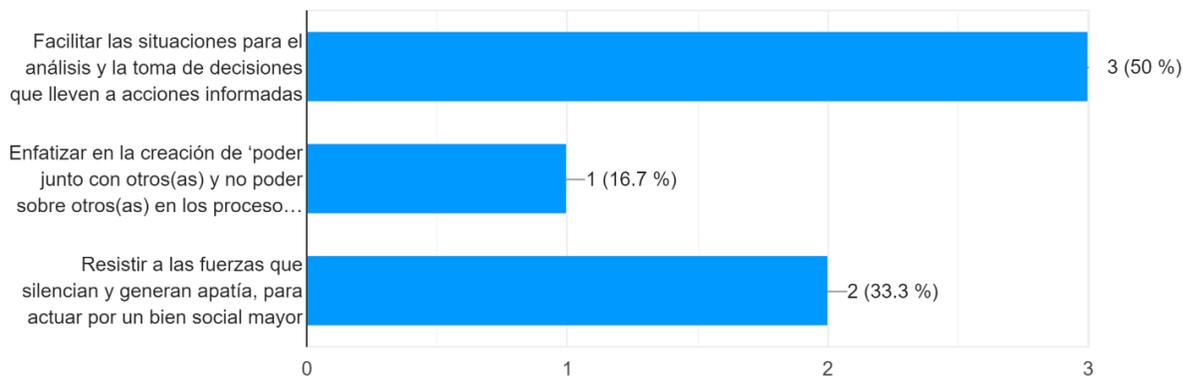


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 12 Eje 4- Agencia Individual y de Coalición

### AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN

6 respuestas

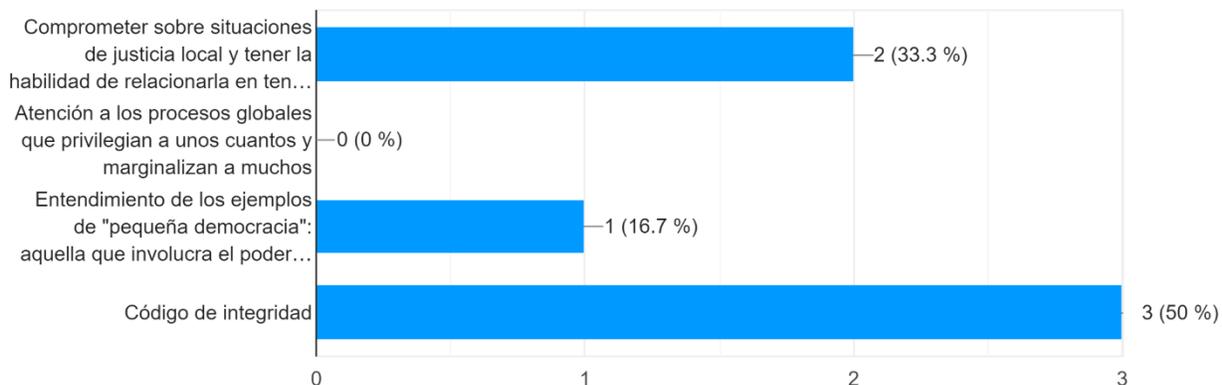


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 13. Eje 4- Compromiso Participativo y Democrático

### COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO

6 respuestas

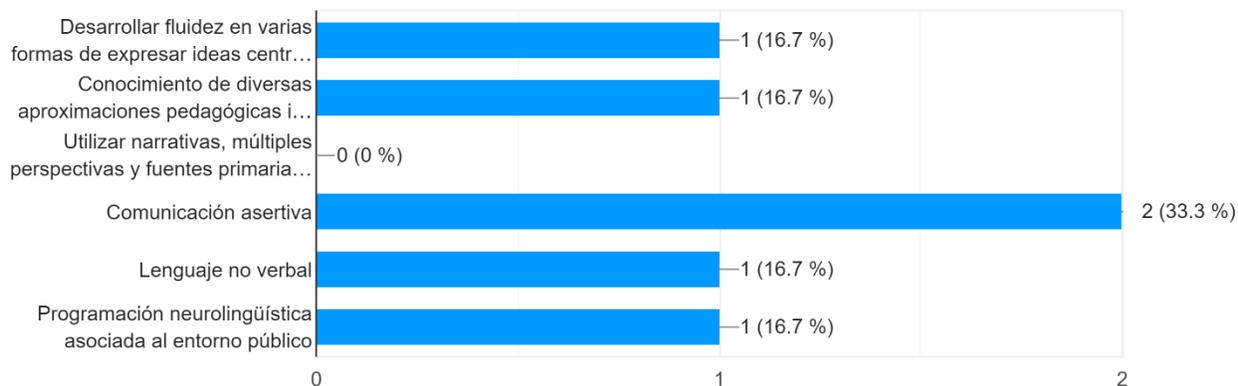


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 14. Eje 4- Estrategias de Comunicación y Educación

### ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN

6 respuestas



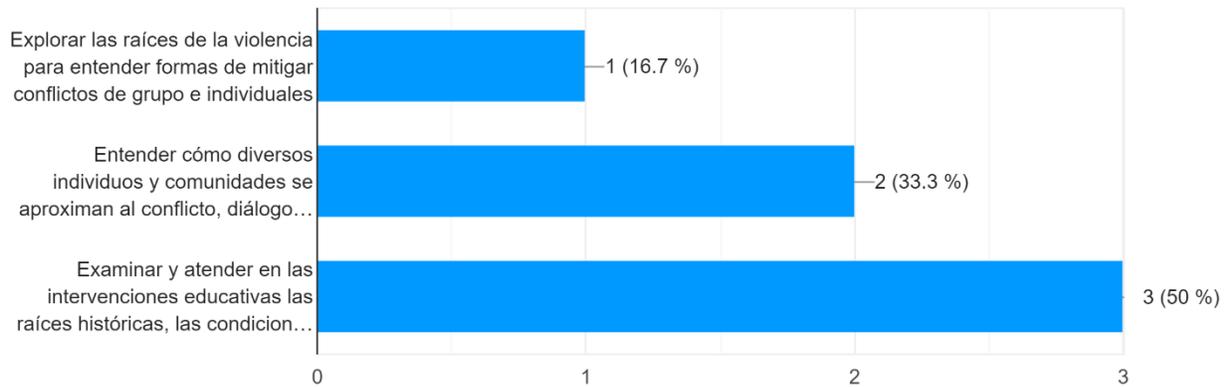
Fuente: Encuesta PIC 2023

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 29 de 38</b>

Grafica 15. Eje 4- Habilidades de Transformación del Conflicto

### HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO

6 respuestas

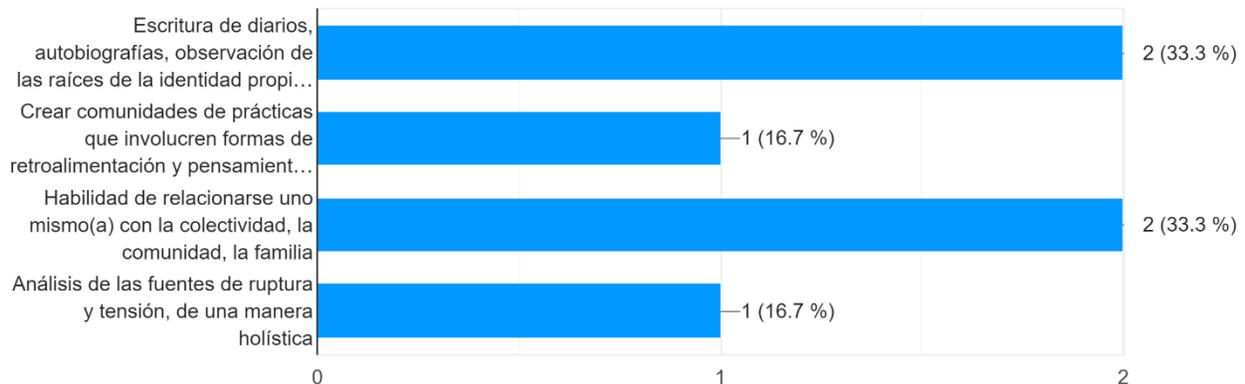


Fuente: Encuesta PIC 2023

Grafica 16. Eje 4- Practica Reflexiva Continua

### PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA

6 respuestas



Fuente: Encuesta PIC 2023

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 30 de 38</b>

En conclusión y como resultado de la consulta a través de la encuesta diagnóstica de identificación de necesidades del Plan Institucional Capacitaciones del CPIQ, las capacitaciones con más alto porcentaje fueron:

Tabla 1- Resultado de necesidades de capacitación ejes estratégicos

COMPETENCIA	EJE	TEMÁTICAS CON MAYOR PRIORIDAD
SABER	<b>EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	Cultura organizacional orientada al conocimiento, Habilidades analíticas
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Indicadores de gestión y resultados
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Oferta de Bienes y servicios a través de las TIC, Manejo documental apoyado en las TIC, Apropiación y uso de la tecnología
SABER HACER	<b>EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	Gestión de la información
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Servicio al ciudadano, Evaluación de políticas públicas
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Automatización de procesos, Interoperabilidad
SABER SER	<b>EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	Manejo efectivo del estrés, Trabajo en equipo
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Servicio y atención al ciudadano, Principios rectores de la Administración Pública
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Creatividad, Manejo del tiempo
	<b>EJE TEMÁTICO NO. 4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</b>	Conocimiento crítico de los medios Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
		<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Página: 31 de 38</b>

	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas
	Código de integridad
	Comunicación asertiva
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia

**Fuente.** Elaboración Propia

### 8.2.3 Necesidades Individuales de Capacitación

**Tabla 2.** Resultado de necesidades de capacitación individuales

<b>FUNCIONARIO</b>	<b>CAPACITACIONES</b>
SECRETARIO EJECUTIVO	Innovación y gestión del conocimiento
	Liderazgo
	Modelos de toma de decisiones
	Hacienda pública y finanzas
	Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
	Defensa jurídica del estado
GESTORA DE PROYECTOS	Seguimiento y control de proyectos a través de diferentes metodologías
	Proyectos de tecnologías
	Proyectos
ASESORA JURIDICA	Expresión oral y escrita
PROFESIONAL GAR	Auditoría interna
	Talento humano gerencial
	Planeación estratégica
TECNICO ADMINISTRATIVO Y CONTABLE	Contabilidad
	Presupuesto público
TECNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	Comunicación asertiva

**Fuente.** Elaboración Propia

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 32 de 38

## 8.2.4 Programas de Aprendizaje Organizacional

### Inducción

El programa de inducción tiene como objetivo instruir al nuevo servidor en su integración y adaptación a la cultura organizacional, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la plataforma estratégica, modelo de operación y funciones del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ.

### Reinducción

El programa de 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).

## 9. Red Institucional de Capacitación

La estrategia de articulación les permite a las entidades públicas la canalización de esfuerzos y recursos para captar la oferta disponible en materia de capacitación, la priorización de recursos, la consolidación de acciones conjuntas y el aprovechamiento de medios para tal fin. Las líneas de acción de esta estrategia están encaminadas al posicionamiento de la formación y capacitación en los marcos de gobierno y de gestión de las diferentes entidades públicas y a la captura de información del sector educativo (público o privado),

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 33 de 38</b>

para acercar la oferta a las necesidades de desarrollo en esta materia. (DAFP, 2017)

En este sentido, la Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías del Transporte
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa
- Archivo General de la Nación - AGN

## **10. Beneficiarios**

El Plan Institucional de Capacitación del CPIQ que contemple recursos está destinado para los funcionarios de planta del Consejo, es decir, aquellos de libre nombramiento y remoción. No obstante, de acuerdo con la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual, se encuentran contratados. Sin embargo, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 34 de 38</b>

de inducción y reinducción. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como: la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

## 11. Responsables

Es responsable de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación el líder del proceso de Gestión Administrativa y de Recursos, o a quien se delegue para tal fin. De igual forma, será el responsable de evaluación y seguimiento de las actividades de capacitación desarrolladas.

Así mismo los demás funcionarios del CPIQ deberán ser responsables con las capacitaciones que se tiene programadas de manera individual y grupal.

## 12. Presupuesto y Ejecución

Para la vigencia fiscal 2023, en términos de acciones de formación, el CPIQ en cabeza de Gestión Administrativa y de Recursos se propone alcanzar acciones de formación identificadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, dentro de las cuales, existen actividades que causan erogación a la Entidad y otras que se realizarán a través de la red institucional antes mencionada.

No obstante, lo anterior, este documento prevé la realización de actividades que responden a necesidades de servicio o invitaciones institucionales que pueden causar erogación, con un rubro asignado de dos millones de pesos m/cte - (\$2.000.000)

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 35 de 38</b>

### 13. Cronograma de Capacitación

En esta sección se presenta el cronograma propuesto para el plan de capacitación de la vigencia 2023 del CPIQ y está acorde a los resultados obtenidos de las necesidades de capacitación.

Cabe aclarar que el estricto cumplimiento del cronograma del PIC está sujeto a la oferta de capacitación disponible por la red institucional de capacitación como se identifica en el numeral 9.

Tabla 3. Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ

TEMATICA	POBLACION OBJETIVO	PERIODO ESTIMADO	
		I SEMESTRE	II SEMESTRE
Innovación y gestión del conocimiento	SECRETARIO EJECUTIVO		X
Liderazgo			X
Modelos de Toma de Decisiones		X	
Hacienda pública y finanzas, gestión de bienes, contabilidad.		X	
Seguimiento y control de proyectos a través de diferentes metodologías	GESTORA DE PROYECTOS	X	
Proyectos de tecnologías			X
Auditoría interna	PROFESIONAL GAR		X
Talento humano gerencial		X	
Planeación estratégica		X	
Expresión oral y escrita	ASESORA JURIDICA	X	
Contabilidad	TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y CONTABLE		X
Presupuesto público		X	
Comunicación asertiva	TÉCNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	X	

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS</b>	<b>Código: A-GAR-GTH-PL-02</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 24/02/2022</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Página: 36 de 38</b>

Atención al ciudadano	TÉCNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN, ASESORA JURIDICA	X	
ADOBE	COMUNICADORA	X	

Tabla 4. Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ

TEMÁTICAS CON MAYOR PRIORIDAD	DIRIGIDO A:	PERIODO ESTIMADO	
		I SEMESTRE	II SEMESTRE
Cultura organizacional orientada al conocimiento, Habilidades analíticas	Todo el equipo del CPIQ	X	
Indicadores de gestión y resultados		X	
Oferta de Bienes y servicios a través de las TIC, Manejo documental apoyado en las TIC, Apropiación y uso de la tecnología			X
Gestión de la información		X	
Servicio al ciudadano, Evaluación de políticas públicas			X
Automatización de procesos, Interoperabilidad			X
Manejo efectivo del estrés, Trabajo en equipo		X	X
Servicio y atención al ciudadano, Principios rectores de la Administración Pública		X	
Creatividad, Manejo del tiempo			X
Conocimiento crítico de los medios			X
Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia		X	
Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas			X
Código de integridad		X	
Comunicación asertiva		X	
Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto			X
Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia			X

**Fuente:** Elaboración propia

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 37 de 38

## 14. Evaluación y Seguimiento

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones 2023, se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de satisfacción sobre las capacitaciones ejecutadas código A-GAR-GTH-R-13 y, el segundo corresponde a la obtención de los siguientes indicadores, los cuales son registrados y controlados en el tablero de indicadores E-DES-SIG-R-05:

### 1. Porcentaje de Cumplimiento

El objetivo del indicador es medir el cumplimiento de las actividades programadas en el PIC.

- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas en el PIC) X 100.

### 2. Asistencia a Capacitaciones

El objetivo del indicador es medir la asistencia de los empleados a las capacitaciones.

- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 24/02/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 04
		Página: 38 de 38

## 15. Revisado y Aprobado

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
<b>Nombre</b>	Lorena Medina	David Martínez	David Martínez
<b>Cargo</b>	Profesional Gestión Administrativa y de recursos	Secretario Ejecutivo	Secretario Ejecutivo
<b>Fecha</b>	24-02-2023	02-03-2023	02-03-2023

## 16. Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
01	Creación	todos	Creación del Plan	Necesidad de construir formalmente un Plan de Capacitaciones	31/01/2019	María Alejandra Avellaneda Chaves.
02	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2021	Por cambio de vigencia	26/02/2021	Lorena Medina
03	Actualización	6,7,8,12,13	Plan de la vigencia 2022	Por cambio de vigencia	10/02/2022	Lorena Medina
04	Actualización	5, 5.1, 8, 8.1, 8.2.1, 8.2.3, 12,13	Plan de la vigencia 2023	Por cambio de vigencia	24/02/2023	Lorena Medina