

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024



**Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia**

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia
Bogotá, D.C. Febrero, 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 2 de 42

Contenido

1. Justificación.....	4
2. Marco Normativo.....	5
2.1. La Capacitación como derecho	7
3. Marco Conceptual	9
4. Objetivo General	12
4.1. Objetivos Específicos	12
5. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	13
6. Metodología de Implementación	17
6.1. Identificación de Necesidades.....	18
6.2. Consolidación y Priorización del Diagnóstico de Necesidades	19
6.2.1. Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia	20
6.2.3 Programas de Aprendizaje Organizacional.....	34
7. Red Institucional de Capacitación	36
8. Beneficiarios	37
9. Responsables	37
10. Presupuesto y Ejecución	38
11. Evaluación y Seguimiento.....	41
12. Revisado y Aprobado.....	42
13. Control de Cambios	42

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.....	19

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 3 de 42

Tablas

Tabla 1 Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ.....	38
Tabla 2 Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ	39

Graficas

Grafica 1 SABER SER-EJE 1 - PTMD	20
Grafica 2 SABER -EJE 2 -TVA.....	21
Grafica 3 SABER -EJE 3 - MID.....	21
Grafica 4 SABER -EJE 4 - TDC	22
Grafica 5 SABER - EJE 5 - PEIP.....	22
Grafica 6 SABER EJE 6 - HYC	23
Grafica 7 SABER HACER -EJE 1 - PTMD	23
Grafica 8 SABER HACER -EJE 2 -TVA.....	24
Grafica 9 SABER HACER -EJE 3 MID	24
Grafica 10 SABER HACER – EJE 4 TDC	25
Grafica 11 SABER HACER – EJE 5- PEIP	25
Grafica 12 SABER HACER – EJE 6 HYC.....	26
Grafica 13 SABER SER – EJE 1 PTMDH	26
Grafica 14 SABER SER – EJE 2- TVA	27
Grafica 15 SABER SER – EJE 3 MID.....	27
Grafica 16 SABER SER – EJE 4 - TDC	28
Grafica 17 SABER SER – EJE 5- PEIP	28
Grafica 18 SABER SER – EJE 6 HYC	29
Grafica 19 Temáticas adicionales	29

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 4 de 42

1. Justificación

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Las entidades 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.

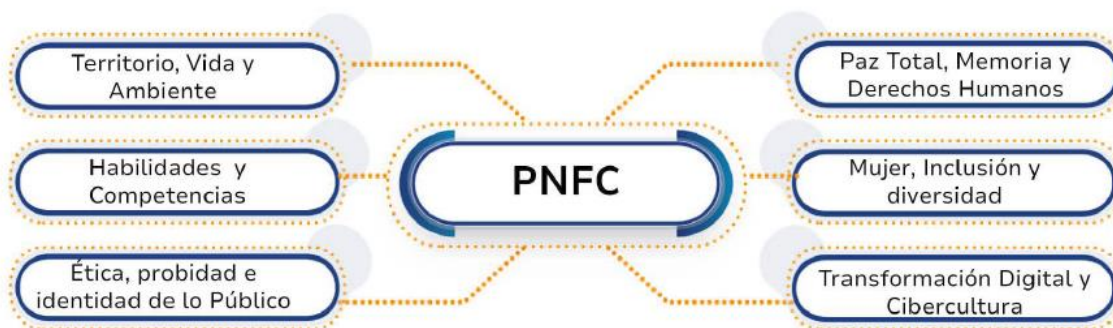
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 5 de 42

empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados junto con las metas institucionales establecidas en una entidad pública.

De acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030 los nuevos ejes temáticos para trabajar el Plan Institucional de Capacitación son:

Ilustración 1 Ejes temáticos priorizados



Fuente. Función Pública.

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”.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 6 de 42

- **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 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.
- **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los 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.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023- 2030), DAFP-ESAP.**

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 7 de 42

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 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.

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 8 de 42

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.
- 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.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 9 de 42

Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente. Decreto Ley 1567 de 1998.

3. 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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 10 de 42

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 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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 11 de 42

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 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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 12 de 42

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".

4. Objetivo General

Promover el desarrollo integral del talento humano del Consejo Profesional de Ingeniería Química - CPIQ, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

4.1. 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.
- Desarrollar las temáticas de capacitación dando cumplimiento a los ejes temáticos establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 13 de 42

- Generar un desarrollo integral del talento humano con el fin de afianzar el valor público y la ética del servidor público.

5. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

De acuerdo con las orientaciones del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación que tiene como objeto

“Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos (...)

Adicionalmente lo que se busca con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 es alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos. (*Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030*)

Es por ello que se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. A continuación, se relacionan los 6 ejes temáticos que se alinearán con las actividades de capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 14 de 42

➤ EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE (TVA)

El eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 15 de 42

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (MID)

Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA (TDC)

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 16 de 42

tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO (PEIP)

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

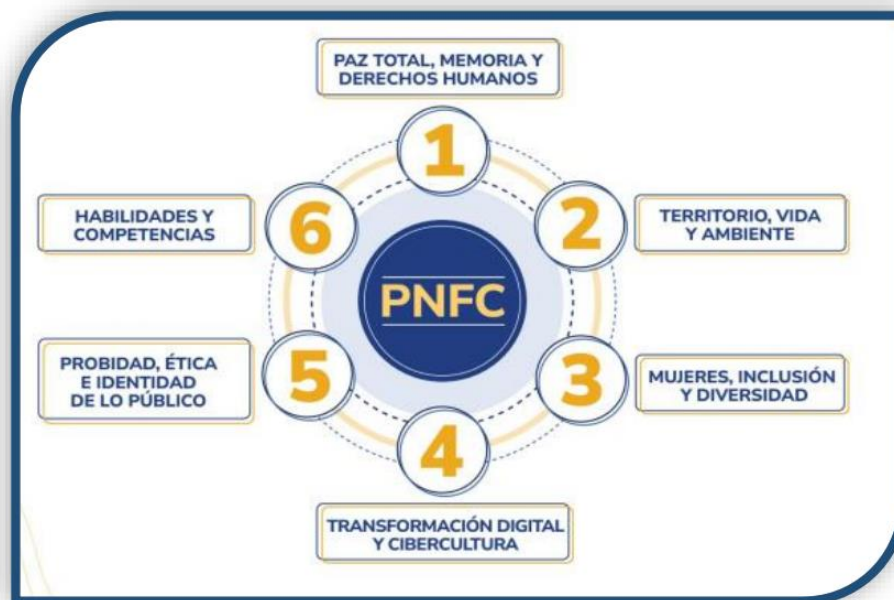
La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos,

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 17 de 42

productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades. (Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

Ilustración 3. Ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

6. Metodología de Implementación

- Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2024.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 18 de 42

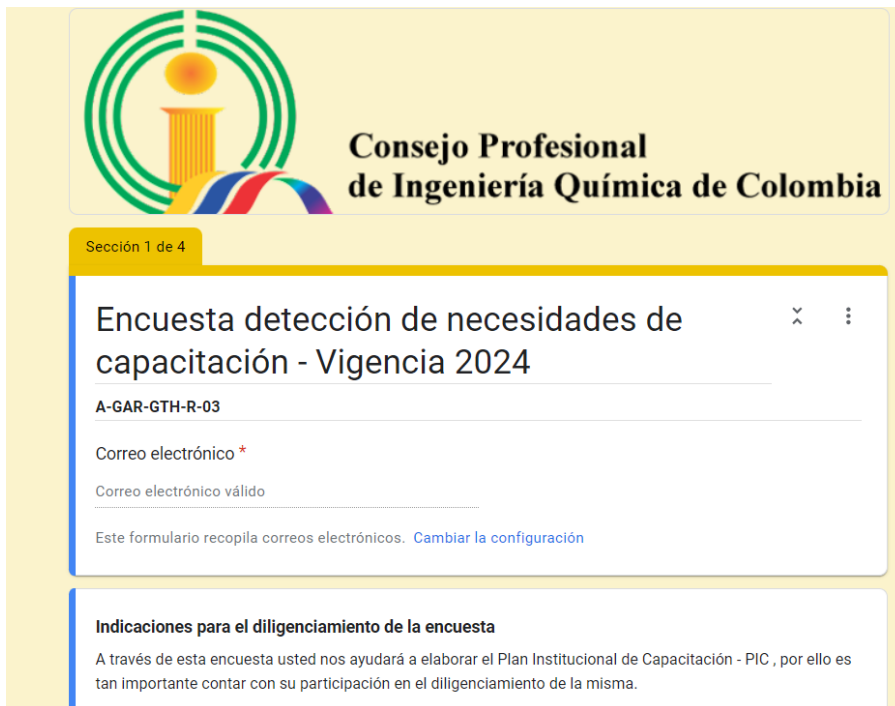
- Consolidación y priorización del diagnóstico de Necesidades de capacitación.
- Divulgación del PIC.
- Ejecución del PIC.
- Evaluación y seguimiento del PIC.

6.1. 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, realizada en febrero de 2024, Código: A-GAR-GTH-R-03, a través de la herramienta de formularios de Google (figura 1).

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 19 de 42

Ilustración 4. Encuesta de Necesidades de Capacitación – CPIQ.



Sección 1 de 4

Encuesta detección de necesidades de capacitación - Vigencia 2024

A-GAR-GTH-R-03

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la 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.

Fuente. Elaboración Propia

6.2. 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.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta en relación a 4 ejes, los encuestados tenían la posibilidad de escoger máximo dos ítems en los que deseaban capacitarse, y también se presentan los resultados de las capacitaciones propias que cada funcionario manifestó su deseo en fortalecer.

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.

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 20 de 42

6.2.1. Necesidades Identificadas y priorizadas para la vigencia

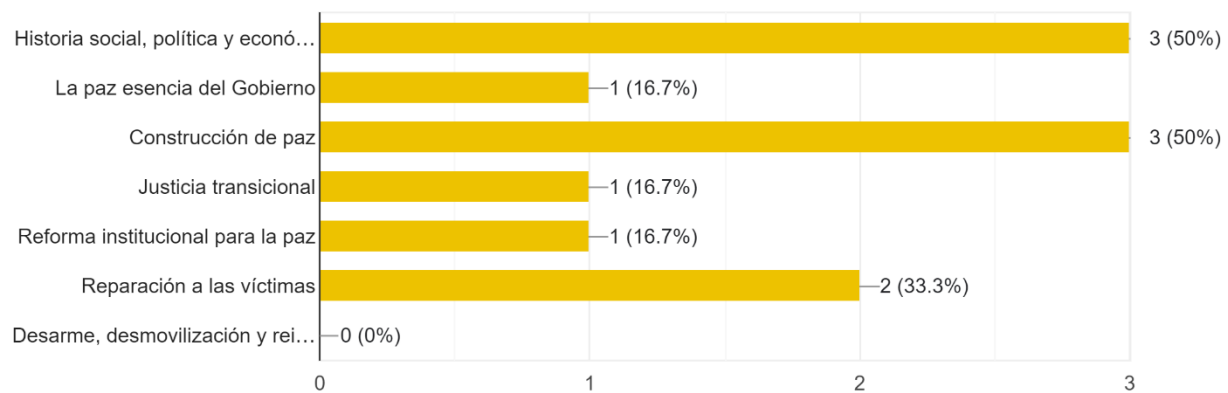
De acuerdo con la aplicación de la encuesta, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para la vigencia 2023 teniendo en cuenta los ejes temáticos descritos mas adelante.

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 SABER SER-EJE 1 - PTMD

EJE TEMÁTICO NO. 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)

6 respuestas



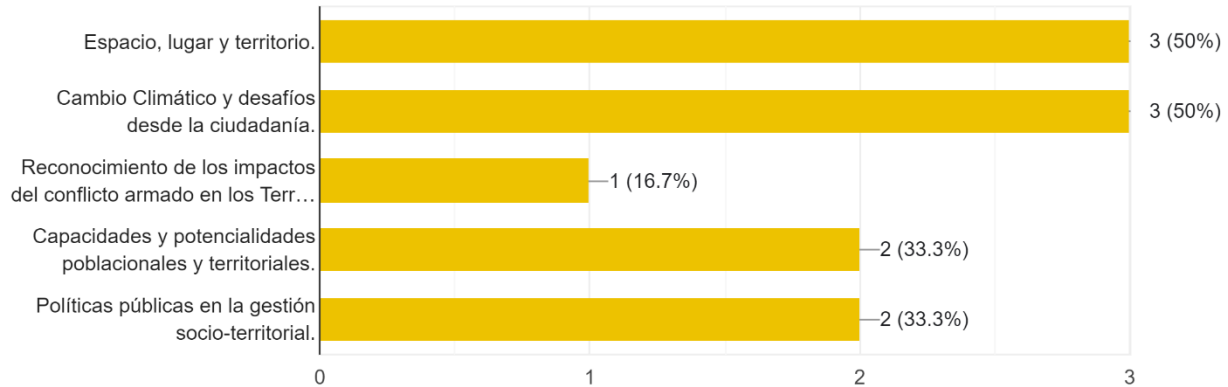
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 21 de 42

Grafica 2 SABER -EJE 2 -TVA

EJE TEMÁTICO NO. 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

6 respuestas

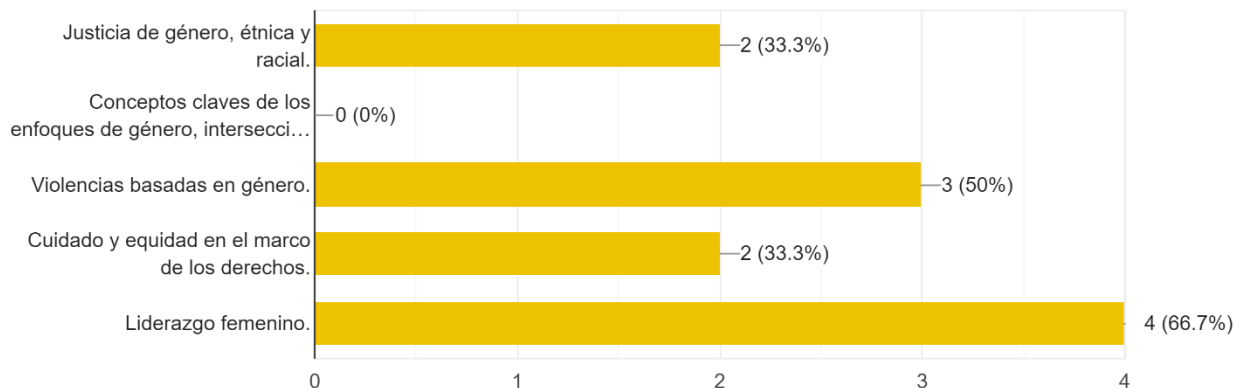


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 3 SABER -EJE 3 - MID

EJE TEMÁTICO NO. 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

6 respuestas



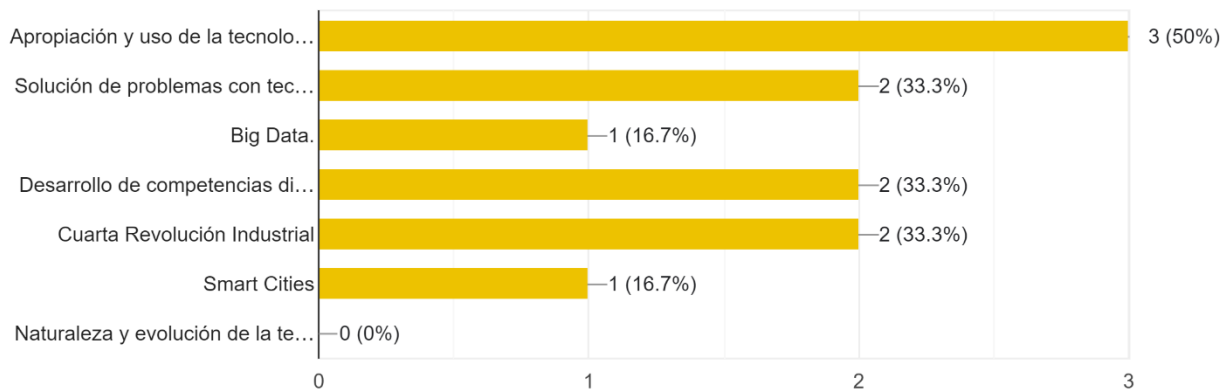
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 22 de 42

Grafica 4 SABER -EJE 4 - TDC

EJE TEMÁTICO NO 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

6 respuestas

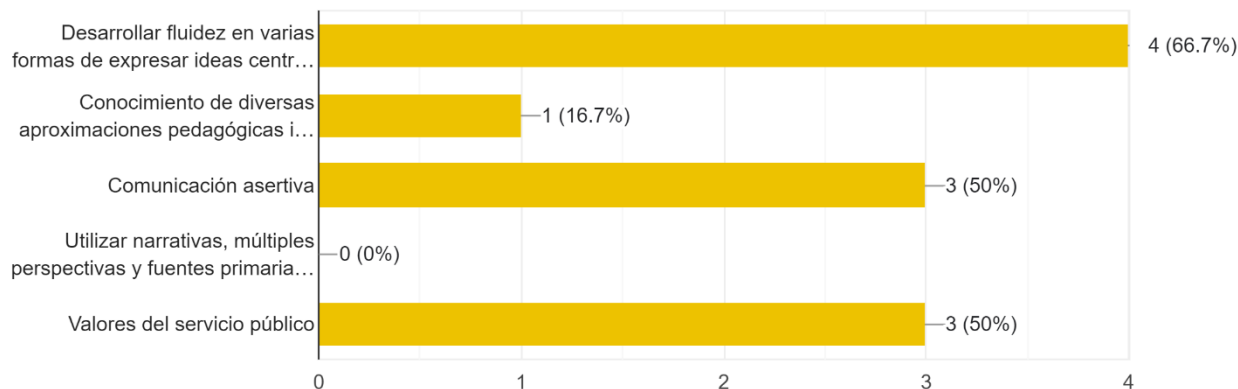


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 5 SABER - EJE 5 - PEIP

EJE TEMÁTICO NO 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

6 respuestas



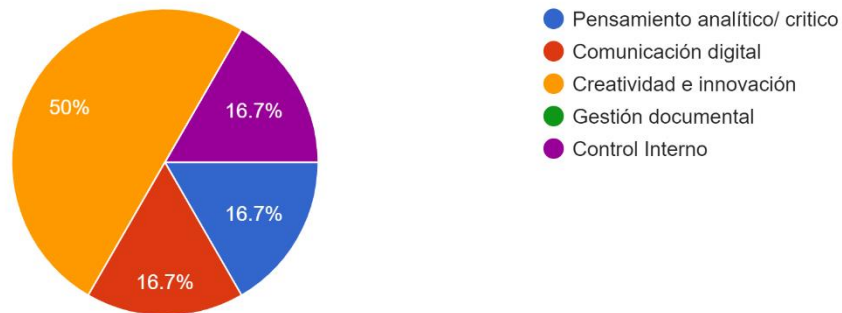
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 23 de 42

Grafica 6 SABER EJE 6 - HYC

EJE TEMÁTICO NO 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

6 respuestas

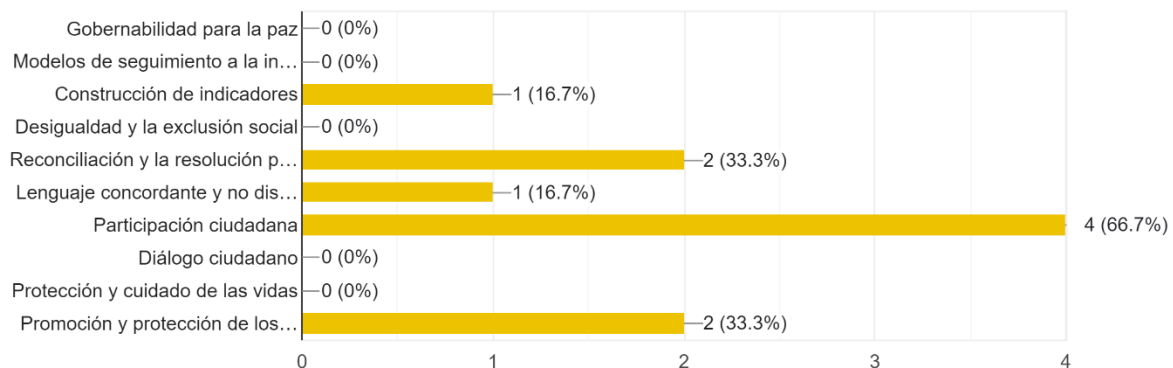


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 7 SABER HACER -EJE 1 - PTMD

EJE TEMÁTICO NO. 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS (PT)

6 respuestas



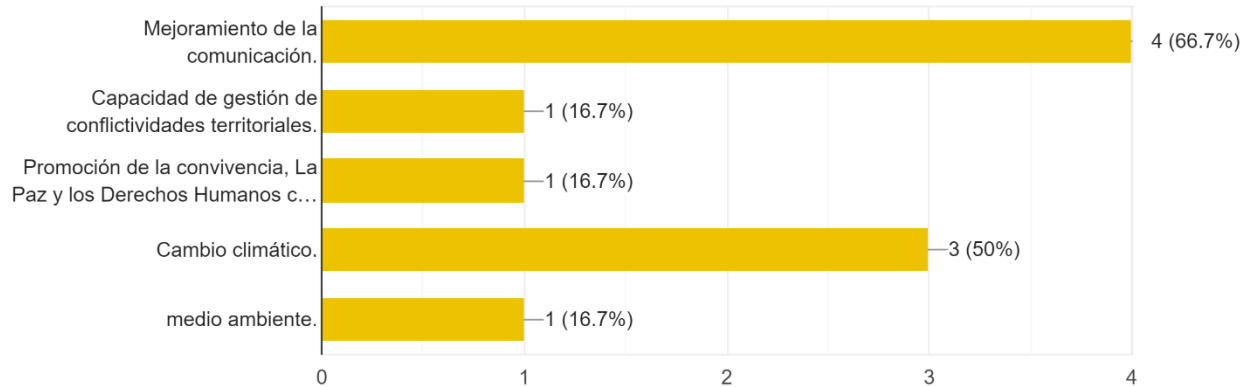
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 24 de 42

Grafica 8 SABER HACER -EJE 2 -TVA

EJE TEMÁTICO NO. 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

6 respuestas

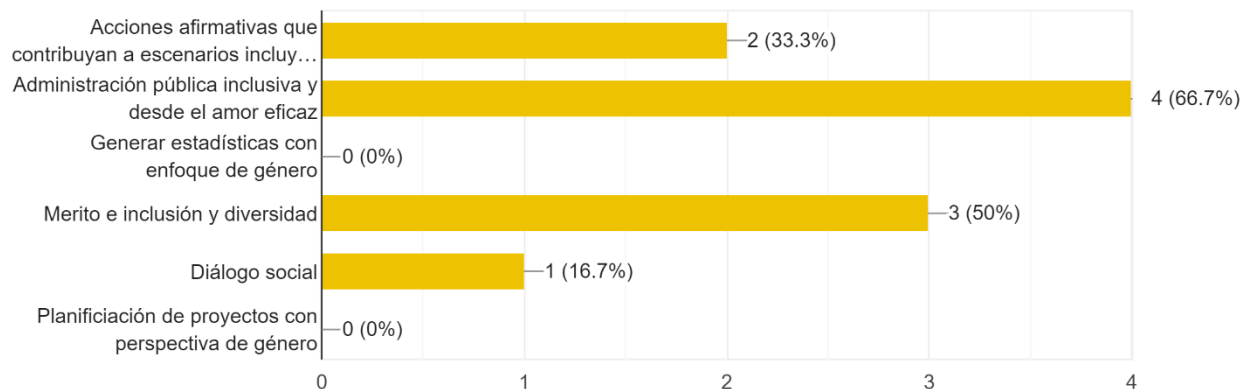


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 9 SABER HACER -EJE 3 MID

EJE TEMÁTICO NO. 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

6 respuestas



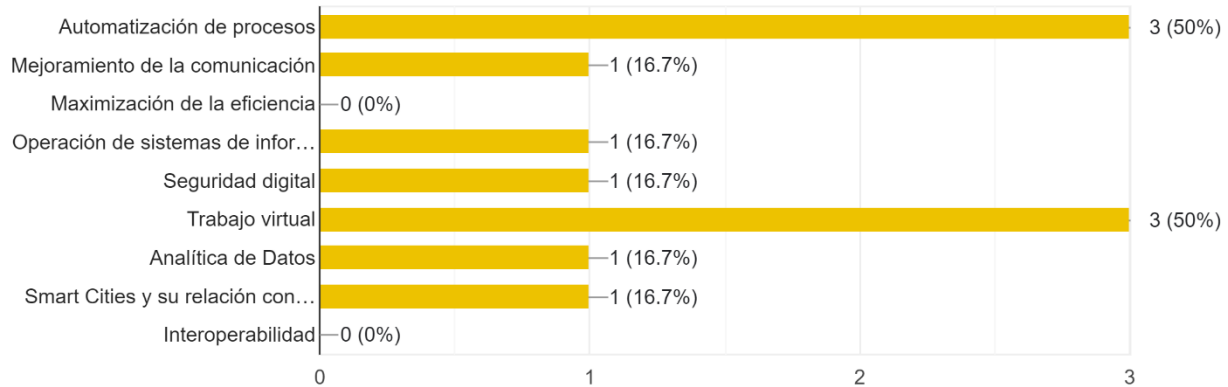
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 25 de 42

Grafica 10 SABER HACER – EJE 4 TDC

EJE TEMÁTICO NO. 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

6 respuestas

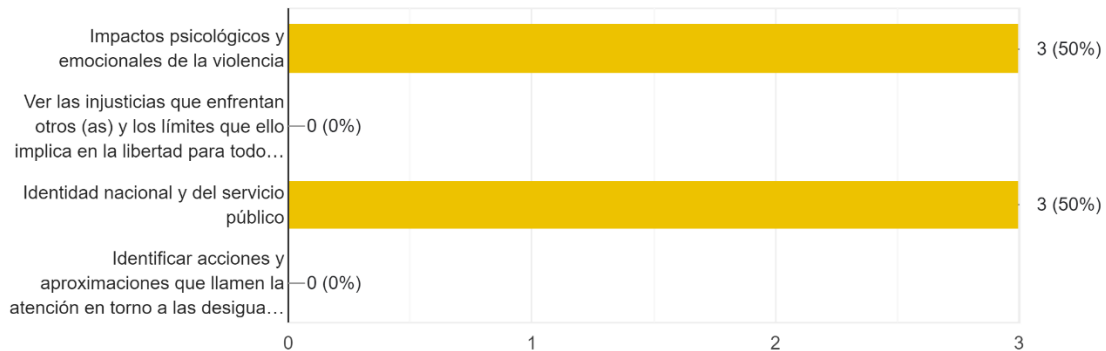


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 11 SABER HACER – EJE 5- PEIP

EJE TEMÁTICO NO. 5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

6 respuestas



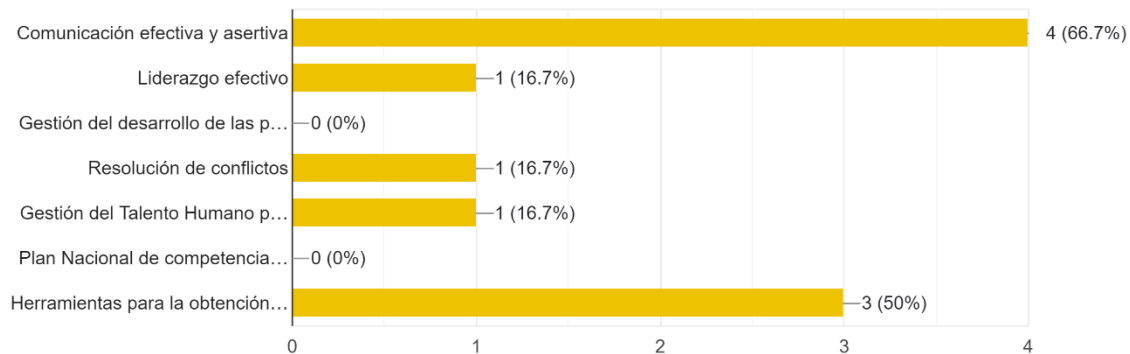
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 26 de 42

Grafica 12 SABER HACER – EJE 6 HYC

EJE TEMÁTICO NO. 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

6 respuestas

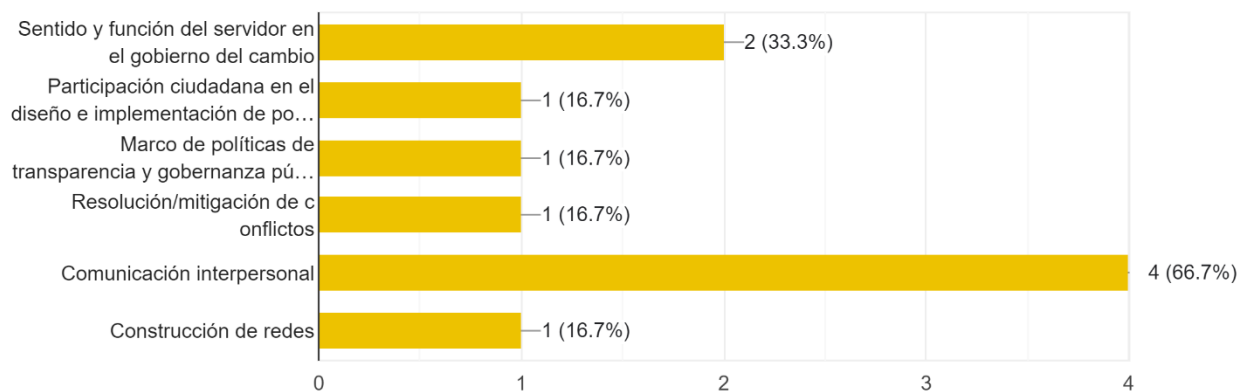


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 13 SABER SER – EJE 1 PTMDH

EJE TEMÁTICO NO. 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

6 respuestas



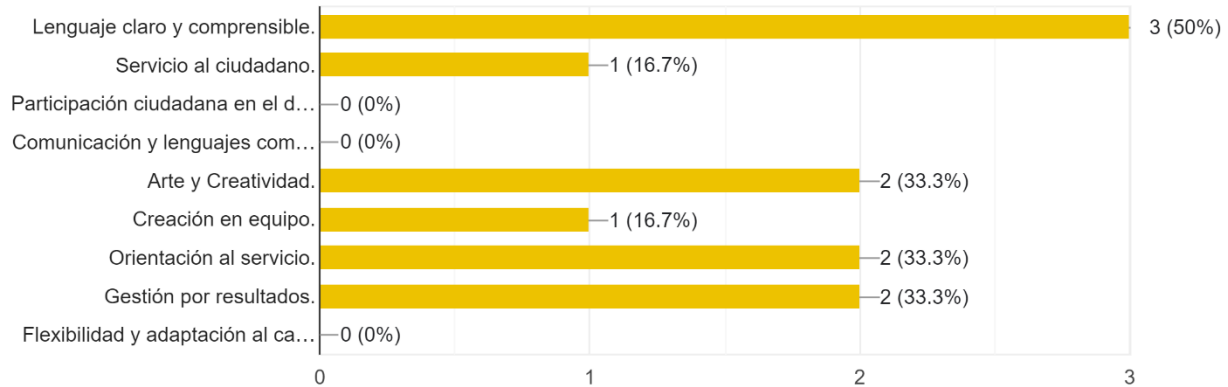
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 27 de 42

Grafica 14 SABER SER – EJE 2- TVA

EJE TEMÁTICO NO. 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

6 respuestas

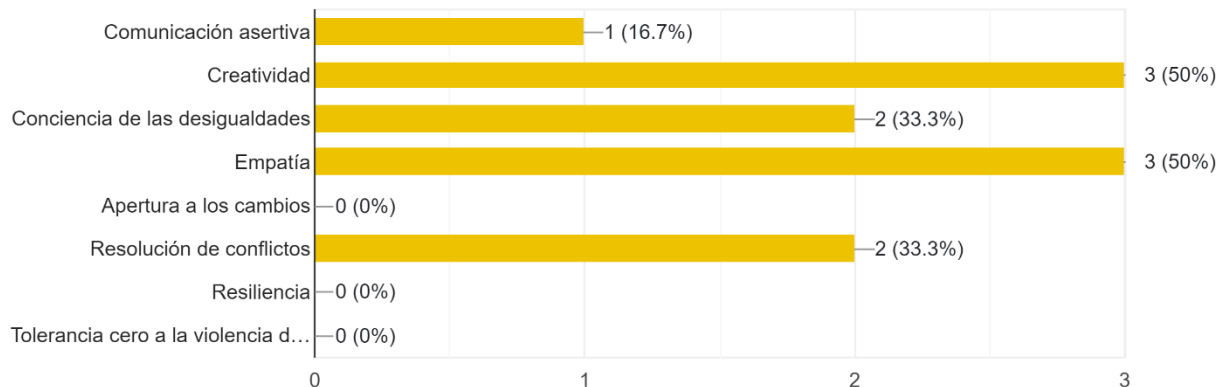


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 15 SABER SER – EJE 3 MID

EJE TEMÁTICO NO. 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

6 respuestas



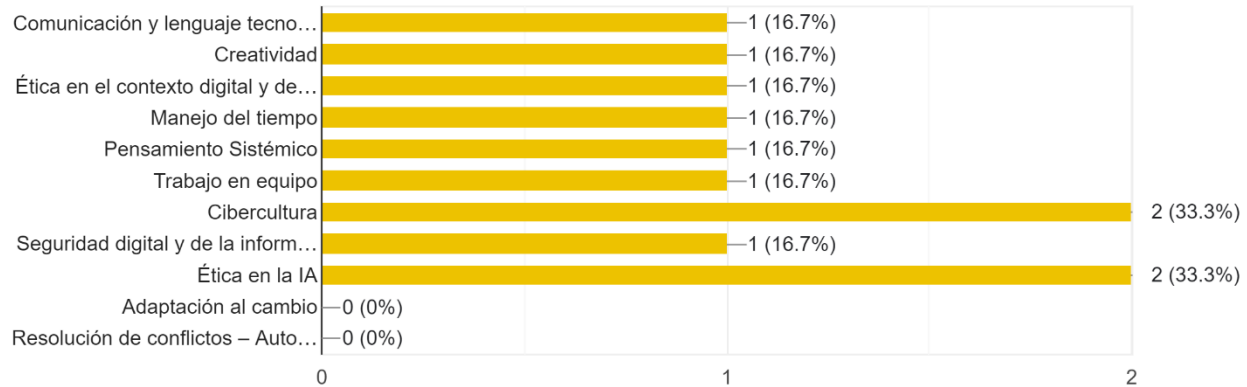
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 28 de 42

Grafica 16 SABER SER – EJE 4 - TDC

EJE TEMÁTICO NO. 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

6 respuestas

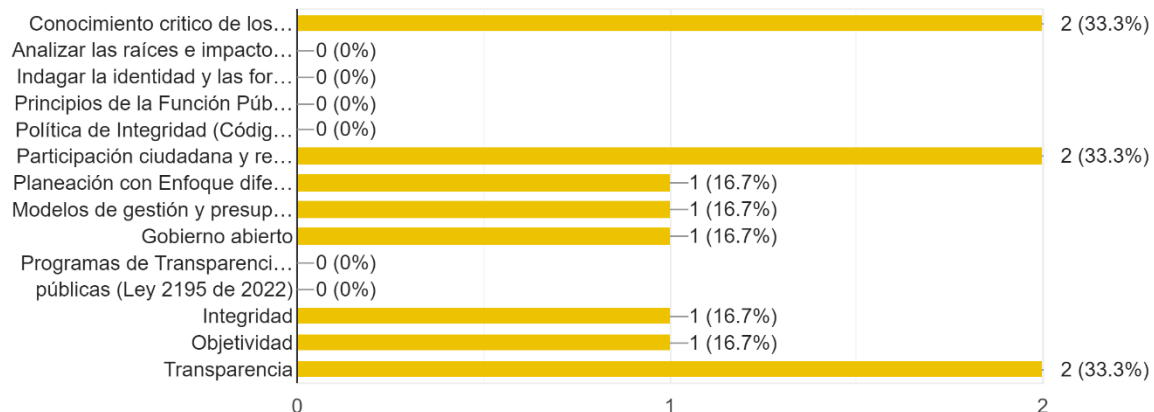


Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 17 SABER SER – EJE 5- PEIP

EJE 5: PROBABIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

6 respuestas



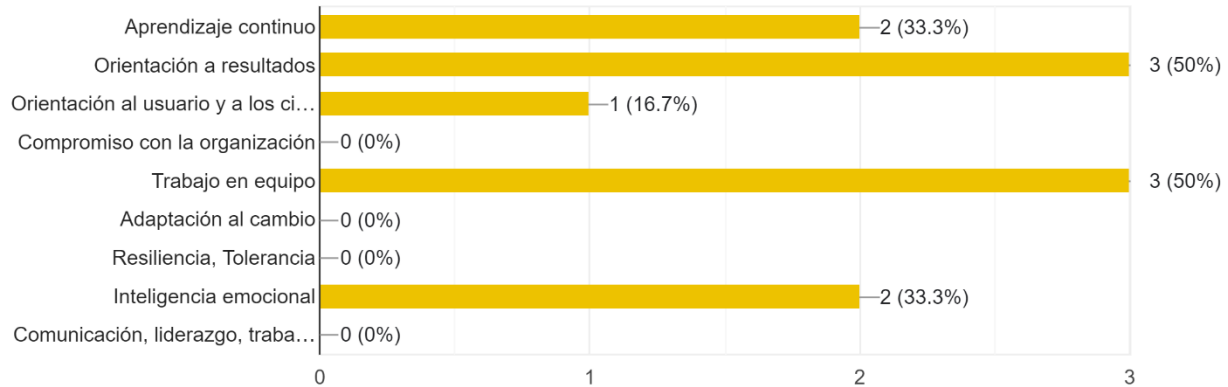
Fuente: Encuesta PIC 2024

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 29 de 42

Grafica 18 SABER SER – EJE 6 HYC

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

6 respuestas



Fuente: Encuesta PIC 2024

Grafica 19 Temáticas adicionales

¿En que tematicas adicionales desea capacitarse? por favor mencione max 2

6 respuestas

Contabilidad y administración de recursos públicos

Power BI y Talento Humano

Estrés laboral y trabajo en equipo

Servicio al ciudadano

Trabajo en equipo

PowerBi, Seguridad de la información

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 30 de 42

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:

EJE 1 - PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

SABER

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- Construcción de paz
- Reparación a las víctimas

SABER HACER

- Participación ciudadana
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos.
- Promoción y protección de los derechos humanos

SER

- Comunicación interpersonal
- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.

EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

SABER

- Espacio, lugar y territorio.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.

SABER HACER

- Mejoramiento de la comunicación.
- Cambio climático.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 31 de 42

SER

- Lenguaje claro y comprensible.
- Gestión por resultados.
- Servicio al ciudadano.
- Arte y Creatividad.

EJE 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

SABER

- Liderazgo femenino.
- Violencias basadas en género.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.

SABER HACER

- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
- Merito e inclusión y diversidad.
- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.

SER

- Creatividad
- Empatía
- Resolución de conflictos

EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

SABER

- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 32 de 42

- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial

SABER HACER

- Automatización de procesos
- Trabajo virtual

SER

- Cibercultura
- Ética en la IA

EJE NO 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

SABER

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público

SABER HACER

- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- Identidad nacional y del servicio público

SER

- Conocimiento crítico de los medios
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Transparencia

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 33 de 42

EJE TEMÁTICO NO 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

SABER

- Creatividad e innovación

SABER HACER

- Comunicación efectiva y asertiva
- Herramientas para la obtención de resultados

SER

- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Aprendizaje continuo
- Inteligencia emocional

6.2.2 Necesidades Individuales de Capacitación

FUNCIONARIO	CAPACITACIONES
GESTORA DE PROYECTOS	Power BI Seguimiento de proyectos públicos Seguridad de la Información
ASESORA JURIDICA	Gestión supervisor SECOP II Transparencia y acceso a la información Atención al ciudadano
PROFESIONAL GAR	Talento Humano Power BI

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 34 de 42

PROFESIONAL COMUNICACIONES	Atención al ciudadano
TECNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	Comunicación Asertiva Atención al ciudadano
TECNICO ADMINISTRATIVO Y CONTABLE	Presupuesto Público Contabilidad en la Administración Pública

6.2.3 Programas de Aprendizaje Organizacional

EJE	SABER	SABER HACER	SER
EJE N° 1 PAZ MEMORIA DERECHOS HUMANOS	• Historia social, política y económica del conflicto armado • Construcción de paz • Reparación a las víctimas	• Participación ciudadana • Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos. • Promoción y protección de los derechos humanos	• Comunicación interpersonal • Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
EJE N° 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	• Espacio, lugar y territorio. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. • Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.	• Mejoramiento de la comunicación. • Cambio climático.	• Lenguaje claro y comprensible. • Gestión por resultados. • Servicio al ciudadano. • Arte y Creatividad.
EJE N° 3 MUJERES, INCLUSIÓN DIVERSIDAD	• Liderazgo femenino. • Violencias basadas en género. • Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	• Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. • Merito e inclusión y diversidad. • Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.	• Creatividad • Empatía • Resolución de conflictos

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 35 de 42

EJE N°4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	• Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Desarrollo de competencias digitales • Cuarta Revolución Industrial	• Automatización de procesos • Trabajo virtual	• Cibercultura • Ética en la IA
EJE N° 5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) • Comunicación asertiva • Valores del servicio público	• Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Identidad nacional y del servicio público	• conocimiento crítico de los medios • Participación ciudadana y rendición de cuentas. • Transparencia
EJE N° 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS	• Creatividad e innovación	• Comunicación efectiva y asertiva • Herramientas para la obtención de resultados	• Orientación a resultados • Trabajo en equipo • Aprendizaje continuo • Inteligencia emocional

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.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 36 de 42

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).

7. 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), para acercar la oferta a las necesidades de desarrollo en esta materia.

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

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 37 de 42

- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa
- Archivo General de la Nación - AGN

8. 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 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.

9. 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.

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 38 de 42

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

10. Presupuesto y Ejecución

Para la vigencia fiscal 2024, 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 2024, dentro de las cuales, se tomarán cursos y capacitaciones a través de la red institucional antes mencionada de manera gratuita, dado que para esta vigencia no hay presupuesto para este rubro.

11. Cronograma de Capacitación

En esta sección se presenta el cronograma propuesto para el plan de capacitación de la vigencia 2024 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.

Tabla 1 Cronograma de Capacitación Individual – CPIQ

FUNCIONARIO	CAPACITACIONES	SEMESTRE
GESTORA DE PROYECTOS	Power BI	2 SEMESTRE
	Seguimiento de proyectos públicos	1 SEMESTRE
	Seguridad de la Información	2 SEMESTRE
ASESORA JURIDICA	Gestión supervisor SECOP II	1 SEMESTRE
	Transparencia y acceso a la información	1 SEMESTRE

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 39 de 42

PROFESIONAL GAR	Atención al ciudadano	2 SEMESTRE
	Talento Humano	1 SEMESTRE
	Power BI	2 SEMESTRE
PROFESIONAL COMUNICACIONES	Atención al ciudadano	2 SEMESTRE
TECNICO EN REGISTRO Y CERTIFICACIÓN	Comunicación Asertiva	1 SEMESTRE
	Atención al ciudadano	2 SEMESTRE
TECNICO ADMINISTRATIVO Y CONTABLE	Presupuesto Público	2 SEMESTRE
	Contabilidad en la Administración Pública	1 SEMESTRE

Tabla 2 Cronograma de Capacitación Grupal – CPIQ

EJE	SABER	SABER HACER	SER
EJE N° 1 PAZ MEMORIA DERECHOS HUMANOS TOTAL, Y	• Historia social, política y económica del conflicto armado • Construcción de paz • Reparación a las víctimas	• Participación ciudadana • Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos. • Promoción y protección de los derechos humanos	• Comunicación interpersonal • Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
EJE N° 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	• Espacio, lugar y territorio. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. • Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.	• Mejoramiento de la comunicación. • Cambio climático.	• Lenguaje claro y comprensible. • Gestión por resultados. • Servicio al ciudadano. • Arte y Creatividad.
EJE N° 3 MUJERES, INCLUSIÓN DIVERSIDAD Y	• Liderazgo femenino. • Violencias basadas en género. • Cuidado y equidad en	• Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. • Merito e inclusión y diversidad.	• Creatividad • Empatía • Resolución de conflictos

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 40 de 42

	el marco de los derechos.	• Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.	
EJE N°4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	• Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías • Desarrollo de competencias digitales • Cuarta Revolución Industrial	• Automatización de procesos • Trabajo virtual	• Cibercultura • Ética en la IA
EJE N° 5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) • Comunicación asertiva • Valores del servicio público	• Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Identidad nacional y del servicio público	• conocimiento crítico de los medios • Participación ciudadana y rendición de cuentas. • Transparencia
EJE N° 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS	• Creatividad e innovación	• Comunicación efectiva y asertiva • Herramientas para la obtención de resultados	• Orientación a resultados • Trabajo en equipo • Aprendizaje continuo • Inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia

NOTA: Las capacitaciones se darán en el año; de acuerdo a la oferta de la Red Institucional de Capacitación como la ESAP, Contaduría General de la Nación, SENA, DNP, AGN, entre otras.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 05
		Página: 41 de 42

12. Evaluación y Seguimiento

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones 2024, 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.

- $(\text{Número de capacitaciones ejecutadas} / \text{Número de capacitaciones programadas en el PIC}) \times 100$.

2. Asistencia a Capacitaciones

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

- $(\text{Número de funcionarios asistentes por capacitación} / \text{Número de funcionarios convocados por capacitación}) \times 100$.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS		Código: A-GAR-GTH-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 21/02/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 05
			Página: 42 de 42

13. Revisado y Aprobado

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	Lorena Medina	David Martínez	David Martínez
Cargo	Profesional Gestión Administrativa y de recursos	Secretario Ejecutivo	Secretario Ejecutivo
Fecha	21-02-2024	26-02-2024	26-02-2024

14. 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
05	Actualización	Todo	Cambio de vigencia y en correlación con los lineamientos el PNC	De acuerdo a los nuevos lineamientos el PNC	21/02/2024	Lorena Medina