

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019



**Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia**

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ

Bogotá D.C. Enero de 2019

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 1 de 27

Contenido

1	Presentación	3
2	Marco Normativo	4
3	Marco Conceptual.....	5
4	Marco Metodológico	8
4.1	Diagnóstico de Necesidades.....	9
4.2	Ejes Temáticos	12
5	Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019	13
5.1	Objetivo	13
5.2	Alcance	14
5.3	Estructura del Plan de Formación y Capacitación.....	14
5.3.1	Inducción	14
5.3.2	Reinducción.....	14
5.3.3	Relación de Necesidades de Capacitación con Ejes Temáticos	14
5.4	Red Institucional de Capacitación	16
5.5	Ambiente de Aprendizaje	17
5.6	Beneficiarios	17
6	Ejecución	17
6.1	Cronograma de Capacitación	18
6.2	Recursos a Utilizar.....	19
7	Evaluación y Seguimiento.....	20
8	Responsables de la Ejecución del Plan.....	21
9	Responsables del Documento.....	21
10	Control de Cambios.....	21
11	Referencias.....	21
12	Anexos.....	22

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 2 de 27

Tablas

Tabla 1. Necesidades individuales de Capacitación CPIQ 2019	9
Tabla 2. Priorización de necesidades de capacitación por Eje Temático	15
Tabla 3. Cronograma	18
Tabla 4. Recursos del CPIQ para desarrollar el PIC.....	19
Tabla 5. Indicadores del PIC.....	20

Gráficos

Gráfico 1. Ciclo de Capacitación.....	8
Gráfico 2. Ejes Temáticos de Capacitación.....	12

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 3 de 27

1 Presentación

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

El 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 y metas institucionales establecidos 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.

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

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 4 de 27

de los siguientes ejes temáticos: Eje 1: Gobernanza para la Paz, Eje 2: Gestión del Conocimiento y, Eje 3: Creación de Valor Público. Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

2 Marco Normativo

- **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 2002¹.** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. 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, 36, sobre los objetivos de la capacitación.
- **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”. Art 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.
- **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 1499 de 2017.** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado

¹ Derogada a partir del 28 de Mayo de 2019 por la Ley 1952 de 2019, por la cual se establece el “Código General Disciplinario”.

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 5 de 27

con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". A partir de la presente normativa se expide la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Frente a la operación de dicho modelo, a través de la dimensión del Talento Humano se hace referencia a la capacitación de los servidores públicos.

- **Decreto 815 de 2018.** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- **Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018.** "Por la cual se indican acciones con austeridad del gasto".
- **Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP.** Expone las Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).** Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo.**

3 Marco Conceptual

- **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

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 6 de 27

mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

- **CAPACITACIÓN.** De acuerdo con el Art. 4° 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”
- **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.
- **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

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 7 de 27

intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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

4 Marco Metodológico

La metodología para el desarrollo del proceso de capacitación dentro de una organización se puede entender como un ciclo que inicia con el análisis de las necesidades de capacitación a través de un diagnóstico; continua con la planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de actividades. Este ciclo cierra con la evaluación de las actividades de capacitación y del plan, que no solo muestra los resultados del proceso de capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación, iniciando de nuevo el ciclo.

Gráfico 1. Ciclo de Capacitación



 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 9 de 27

4.1 Diagnóstico de Necesidades

Para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó una encuesta virtual al personal de planta del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ en el mes de enero de 2019 a través de un registro definido para tal fin. (Ver Anexo 1).

De acuerdo con la aplicación de las encuestas (Ver Anexo 2), se identifican las siguientes necesidades individuales de capacitación para la vigencia.

Tabla 1. Necesidades individuales de Capacitación CPIQ 2019

CARGOS	TEMAS DE CAPACITACIÓN	COMPETENCIA ASOCIADA
Secretaria Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Bienes y Servicios en el Sector Público • Contratación Estatal • Herramientas de Planeación • Gestión del Riesgo • Control Interno • Sistemas de Gestión • Normatividad Contaduría General de la Nacional • Normatividad sobre Presupuesto Público • NICSP • Normatividad y procedimientos relacionados con realización de Procesos éticos disciplinarios 	Saber
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación Estratégica • Sensibilidad Organizacional 	Saber hacer



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GAR-PL-02

Fecha: 31/01/2019.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 10 de 27

	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis Numérico • Capacidad Crítica • Asertividad • Síntesis 	
Asistente de Secretaría Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación Pública • Proceso de ingreso y retiro de empleados • Requerimientos de pagos de seguridad social • Manejo de la Información Presupuestal • Evaluación de Desempeño • Elaboración de nómina • Manejo de la información presupuestal (rubros) • Retenciones que se deben aplicar. • NICSP. • Planeación. • Manejo de documentación (TRD) 	Saber
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conceptos legales. • Gestión del talento humano • Manejo del programa Helisa • Organización de tiempo y lugar de trabajo. 	Saber hacer
Secretaría	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Software para elaboración de tarjetas profesionales. • Manejo de extractos bancarios de la entidad 	Saber



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GAR-PL-02

Fecha: 31/01/2019.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 11 de 27

	<p>y plataforma de Tucompra.</p> <ul style="list-style-type: none">• Manejo módulo de facturación Helisa.• Conocimiento sobre las funciones del Consejo y las diferentes actividades que aquí se desarrollan.	
	<ul style="list-style-type: none">• Agilidad para cargar e imprimir información de cada una de las matrículas expedidas.• Concentración en la tarea que se está desarrollando.• Habilidad de comunicación para transmitir mensajes cortos y claros.	Saber hacer

Fuente. Elaboración Propia.

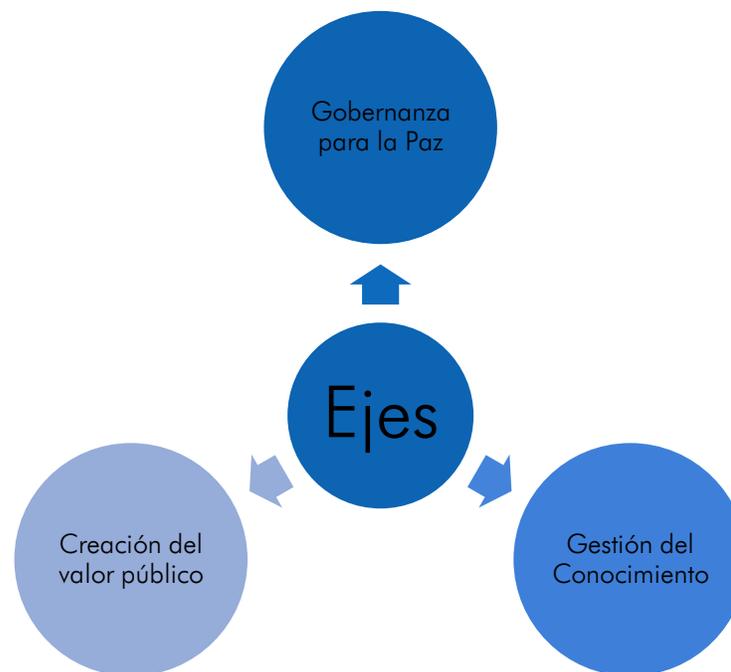
Adicionalmente, en la encuesta se preguntó de forma genérica los temas de capacitación que todos los servidores públicos del CPIQ requieren. Frente a ello se encontraron los siguientes:

- Sistemas de Gestión para el Sector Público
- Atención al Cliente
- Normatividad aplicable al Sector Público
- Manejo y organización del tiempo
- Comunicación efectiva y asertiva
- Planeación y pensamiento estratégico
- Atención al ciudadano
- Excel

4.2 Ejes Temáticos

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación las temáticas priorizadas en el marco de la capacitación Institucional se deben consolidar en tres ejes, con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública.

Gráfico 2. Ejes Temáticos de Capacitación



Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

La Gestión del conocimiento *“propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo”* (DAFP, 2017).

La creación de valor público *“propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades”*

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02 Fecha: 31/01/2019.
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 13 de 27

de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo” (DAFP, 2017)

La gobernanza para la paz *“está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones”* (DAFP, 2017). En este sentido, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, pues se busca fortalecer las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación; para incentivar prácticas que le apunten a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

5 Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019

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

5.1 Objetivo

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia, a través del desarrollo de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos.

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02 Fecha: 31/01/2019.
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 27

5.2 Alcance

La Capacitación en el CPIQ inicia desde la detección de necesidades de capacitación, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

5.3 Estructura del Plan de Formación y Capacitación

5.3.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al 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.

5.3.2 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).

5.3.3 Relación de Necesidades de Capacitación con Ejes Temáticos

Dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos (Ver anexo 3)

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

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

Tabla 2. Priorización de necesidades de capacitación por Eje Temático

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	TEMAS DE CAPACITACIÓN PRIORIZADOS – CPIQ	COMPETENCIA ASOCIADA
Gestión del Conocimiento	“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.”	Contratación Estatal	Hacer
		Sistemas de Gestión	Saber
		Control Interno y Riesgos	Saber
		Indicadores	Saber
		Normatividad aplicable al sector público	Saber
		Gestión Documental	Saber
		Manejo de Excel	Saber
		Manejo de Helisa	Saber
Gobernanza para la Paz	“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”.	Habilidades comunicativas y comunicación asertiva	Ser
		Ética en el sector Público	Ser
		Mecanismos de participación ciudadana – derecho de petición	Hacer
		Principios y fines del Estado	Saber
Valor Público		Servicio al ciudadano	Ser

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 16 de 27

	“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”	Planeación y pensamiento estratégico	Hacer
		Gestión del Talento Humano	Hacer
		Administración de Bienes y Servicios en el Sector Público	Saber
		Gestión Presupuestal	Saber

5.4 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. (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

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 17 de 27

5.5 Ambiente de Aprendizaje

Las capacitaciones desarrolladas en el marco del aprendizaje organizacional, es decir, la socialización del conocimiento interno de los servidores públicos, se desarrollara en las instalaciones del CPIQ mínimo una vez al mes.

Frente a las capacitaciones ofertadas por las entidades de la “Red Institucional de Capacitación”, se desarrollaran conforme a los lineamientos establecidos por dichas entidades.

5.6 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, sin embargo, se permitirá la participación de todos los funcionarios en las capacitaciones que no impliquen presupuesto.

6 Ejecución

Para el desarrollo de actividades se tendrá en cuenta la directiva presidencial de austeridad del gasto y la red Institucional de Capacitación, con el fin de apoyar el proceso de capacitación en el CPIQ. De esta forma, se difundirá periódicamente, por medio electrónico, las ofertas de capacitación brindadas por dicha red, así como, por las demás entidades públicas que lideran ciertas temáticas de capacitación, tales como Contratación Pública, Gestión Documental, entre otras.

Por otra parte, se desarrollará mínimo una vez al mes, actividades de socialización en el marco del aprendizaje organizacional.

6.2 Recursos a Utilizar

A continuación, se presentan los recursos con los que cuenta el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ para desarrollar las actividades programadas en el presente documento.

Tabla 4. Recursos del CPIQ para desarrollar el PIC

COMPONENTE	CRITERIO	FORTALEZA	DEBILIDAD	OBSERVACIÓN
Talento Humano	Suficientes para cubrir las actividades de capacitación.		X	El CPIQ no cuenta dentro de su planta de personal con el personal idónea para desarrollar las actividades del presente Plan; se requiere la contratación externa de los expertos y profesionales en el tema
	Personal calificado.	X		El CPIQ cuenta con un equipo de profesionales parcialmente calificado para el desarrollo de las funciones de su cargo. Por ello se requiere capacitaciones
	Generan valor agregado.		X	Los miembros del equipo del CPIQ, en el tránsito de un comportamiento organizacional privado a uno público, buscan generar acciones para mejorar su desempeño y actuar conforme a la ley y los demás requerimientos públicos bajo los cuales debe regirse el Consejo.
Capacidad Financiera	Asignación de presupuesto adecuado para el desarrollo de las	X		Para el año 2019 se destinará un rubro presupuestal para el tema capacitación y de



	actividades de bienestar. Distribución equitativa del presupuesto para las actividades programadas.	X		bienestar social e incentivos. El rubro es de \$2.000.000 destinados no sólo para temas de capacitación sino también de bienestar.
Capacidad Física	Recursos físicos suficientes para cubrir las actividades de bienestar.		X	Si bien las oficinas del CPIQ no cuenta con el suficiente espacio para llevar a cabo ciertas actividades de los programas de bienestar, se buscarán opciones para desarrollar las mismas.

7 Evaluación y Seguimiento

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de satisfacción de las capacitaciones y, el segundo corresponde a la aplicación de los siguientes indicadores:

Tabla 5. Indicadores del PIC

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO DE INDICADOR	FÓRMULA
Porcentaje de Cumplimiento del PIC	Medir el cumplimiento de las actividades programadas en el PIC	Eficiencia	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC}} * 100.$
Número de empleados satisfechos	Medir aspectos relacionados con la capacidad del	Calidad	$\frac{\text{Número de empleados satisfechos}}{\text{Total de}}$

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 21 de 27

	CPIQ para atender a las necesidades y demandas de sus usuarios internos.		empleados encuestados.
--	--	--	------------------------

8 Responsables de la Ejecución del Plan

Es responsable de la ejecución del Plan 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.

9 Responsables del Documento

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	María Alejandra Avellaneda Chaves	Darly Stella Miranda Barbosa	Darly Stella Miranda Barbosa
CARGO	Administradora Publica	Secretaria Ejecutiva CPIQ	Secretaria Ejecutiva CPIQ
FECHA	14 de Enero de 2019.	31 de Enero de 2019	31 de Enero de 2019

10 Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
0.1	Creación	Todos	Creación del Plan	Necesidad de construir formalmente un Plan de Capacitaciones	31/01/19	María Alejandra Avellaneda Chaves.

11 Referencias

DAFP. (2017). *Plan Nacional de Formación y Capacitación*. Obtenido de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

Copia No 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-GAR-PL-02 Fecha: 31/01/2019.
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 22 de 27

12 Anexos

Anexo 1. Registro de Encuestas de Necesidades de Capacitación

ENCUESTA DE DETECCIÓN INDIVIDUAL DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN²

Apreciado(a) Servidor(a):

Con el fin de brindar una oferta de capacitación más específica de acuerdo con las necesidades de capacitación aplicables al desempeño de sus labores, le solicitamos amablemente, diligenciar el siguiente formulario que está diseñado para que usted priorice las cuatro (4) tareas o funciones importantes dentro de sus labores. De esta manera se centra la atención en aquellos aspectos que son estratégicos para la ejecución de su trabajo.

- Fecha de Aplicación:
- Fecha de Recepción:
- Nombre:
- Cargo:
- Proceso(s) a cargo:

² Formato del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. “Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”. 2017. Tomado de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GAR-PL-02

Fecha: 31/01/2019.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 23 de 27

1) **Principales Tareas/Funciones a cargo:** Describa, en las casillas de la izquierda, las cuatro principales tareas que desempeña en su puesto de trabajo

TAREA / FUNCIÓN	PREGUNTA	B	M	A
1)	Qué conocimientos puntuales necesita saber o profundizar para desarrollar mejor esta tarea:			
	Qué habilidad (saber hacer) necesita usted perfeccionar para facilitar su trabajo en esta tarea:			
2)	Qué conocimientos puntuales necesita saber o profundizar para desarrollar mejor esta tarea:			
	Qué habilidad (saber hacer) necesita usted perfeccionar para facilitar su trabajo en esta tarea:			
3)	Qué conocimientos puntuales necesita saber o profundizar para desarrollar mejor esta tarea:			
	Qué habilidad (saber hacer) necesita usted perfeccionar para facilitar su trabajo en esta tarea:			
4)	Qué conocimientos puntuales necesita saber o profundizar para desarrollar mejor esta tarea:			
	Qué habilidad (saber hacer) necesita usted perfeccionar para facilitar su trabajo en esta tarea:			

 Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GAR-PL-02
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2019.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Página 24 de 27

Frente a cada tarea señale los principales requerimientos de conocimientos específicos y habilidades puntuales, que usted considera debe adquirir o fortalecer para lograr ser competente en cada una de las tareas mencionadas en el punto anterior.

- **Conocimientos:** lo que se necesita saber. Aspectos centrados en el manejo de temáticas, conceptualizaciones, legislación, etc.
- **Habilidades:** saber hacer. Se refiere al desarrollo de capacidades psicomotoras, instrumentales que se desarrollan con la práctica.

Para lograr una identificación más precisa de las necesidades que usted desea proponer, tenga en cuenta las definiciones de niveles de profundidad avanzado, medio y básico en el siguiente cuadro:

Nivel de Profundidad	Descripción
Avanzado	Se requieren conocimientos actualizados de alto nivel, con la finalidad de dominar plena e integralmente el tema.
Medio	Se requiere un dominio global de los principales contenidos del tema, sin que se precise acceder a los aspectos de "uso experto".
Básico	Se requiere conocer el tema en sus aspectos primarios, para entender de qué se trata y establecer requerimientos que corresponde que sean resueltos por otras personas.

NOTA: *"todo conocimiento es bueno, pero no todo conocimiento es útil"*. Determine aquél que usted considera le dará mejores herramientas para perfeccionar su trabajo. Analice sus prioridades y determine el grado de profundidad requerido evitando la tendencia de marcar avanzado para todos los conocimientos.

- 2) **Temas de Capacitación para todo el CPIQ:** en el espacio siguiente, por favor indique los temas que estima se deben desarrollar en toda la institución a través de actividades de Capacitación.

N°	Tema de Capacitación para todo el CPIQ
----	--

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

1	
2	
3	

- 3) Participación en Capacitaciones del CPIQ: En el siguiente cuadro enumere las actividades de capacitación ofrecidas por la entidad, en las cuales participó durante las vigencias 2017-2018. Si durante esos años no participó en ninguna actividad, le agradecemos especificar la razón.

N°	Actividades de Capacitación	Horas
1		
2		
3		

Razones por no haber participado:

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2. Encuesta de Necesidades de Capacitación.

ANEXO 3. Ejes Temáticos del Plan Institucional de Capacitaciones.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz	Ser	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades comunicativas y de relacionamiento Creatividad y adaptación Vocación de servicio



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GAR-PL-02

Fecha: 31/01/2019.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 26 de 27

		<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia y reconocimiento de la diversidad • Ética y transparencia en la gestión pública • Inteligencia Emocional
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de protección de DDHH • Accountability • Mecanismos de Participación Ciudadana • Resolución de Conflictos • Optimización de Recursos Disponibles
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos • Principios y fines del Estado • Enfoque de derechos
Valor Público	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al ciudadano • Calidad del servicio • Desarrollo Humano • Liderazgo • Proactividad
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia Estratégica • Gerencia Financiera • Gestión y Desarrollo del Talento Humano • Promoción del Liderazgo • Flujo de la información de manera pública • Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de recursos • Gestión presupuestal • Desarrollo Organizacional
Gestión del Conocimiento	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio • Innovación y experimentación • Flexibilidad y adaptación al cambio • Trabajo en equipo • Gestión por resultados • Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos • Gestión de aprendizaje institucional • Gestión Contractual • Planificación y organización • Gestión de la información • Mecanismos para la medición del desempeño institucional



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GAR-PL-02

Fecha: 31/01/2019.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 27 de 27

	Saber	<ul style="list-style-type: none">• Cultura orientada al conocimiento• Cambio Cultural• Modelos Basados en el trabajo en equipo• Generación y promoción del conocimiento• Estrategias de desarrollo• Diversidad de canales de comunicación• Incremento del capital intelectual• Procesamiento de datos e información• Orientación a la calidad• Innovación
--	-------	---