

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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2016 – 2017**

SECRETARIA GENERAL-TALENTO HUMANO

SEPTIEMBRE DE 2016

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL
3. MARCO NORMATIVO
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO
5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS
 - 6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7. ESTRUCTURA DEL PIC
 - 7.1 INDUCCION
 - 7.2 REINDUCCION
 - 7.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
 - 7.3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
 - 7.3.2 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS (PAE)
8. EJECUCIÓN DEL PIC 2016
 - 8.1 CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES
 - 8.2 GESTION POR COMPETENCIAS
 - 8.3 BILINGUISMO
 - 8.4 CURSO DE ORACLE
 - 8.5 REDACCION Y ORTOGRAFIA
 - 8.6 CAPACITACIÓN EN CONTRATACIÓN, EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN ESTATAL
 - 8.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.8 CAPACITACIONES INHERENTES A LA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

8.9 GESTIÓN DE PROYECTOS

9. METAS

10. EVALUACIÓN DEL PIC

10.1 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

11. ANEXOS

1. NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORIZADAS POR PROCESO
2. CONSOLIDAR PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS (PAE-2016)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COLCIENCIAS 2016-2017

1. PRESENTACIÓN

Las organizaciones, independientemente ya sean públicas o privadas o que por su quehacer misional se concentre en la presentación de bienes o servicios, requiere contar con unos instrumentos de gestión que les posibilite ser competitivas y que respondan realmente, no solo a la necesidad de los usuarios internos sino a sus clientes externos que son la razón de ser de COLCIENCIAS.

El Estado colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública en general singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, regional y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y espíritu de servicio de las personas a quienes se les confía su gestión y operacionalización; es decir, de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional.

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

Los retos que se le establecen a la Capacitación en las entidades públicas deben basarse según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente al deber ser de los programas de capacitación; bien lo resalta esta entidad cuando establece que: “La formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

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

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

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones

para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.

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

Si deseamos abordar con éxito estas acciones, Colciencias debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de esta misión y para ello la entidad formula e implementa planes y programas de capacitación que dan respuesta a este quehacer misional. Premisas que se convierten en la base para iniciar la formulación y diseño del mismo, basado en estas realidades y responsabilidades y, principalmente, ajustado al ámbito normativo actual.

Las Directivas proponen estrategias en materia de capacitación, que apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de Colciencias.

Con las reflexiones y el contexto filosófico planteado, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, para beneficio de todos, se trabajó de manera participativa, y respuesta de ello es este documento que se presenta para la consulta de todos los servidores públicos de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

A continuación, se presenta algunos conceptos que nos permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC, corresponden a:

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral, de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Capacitación. De acuerdo con lo señalado en el Art. 4º. Del decreto 1567 de 1998, es 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. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.

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

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

Educación Informal. De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de

personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, comportamientos sociales y otros no estructurados.

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

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de los oficios; por lo tanto están orientados a tender, en el cierto plazo de necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007.

Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

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

3. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo,

tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, se aborden de manera integral, proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos

Tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), con todos los factores para tener en cuenta en los mismos.

Y cuyo objetivo referente a la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado a contribuir en el logro de los objetivos del Plan Estratégico 2015 – 2018 de la Entidad, considerando que una de sus líneas estratégicas es propender porque Colciencias sea una institución ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del SNCTel.

5. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Secretaria General – Talento Humano establecen las siguientes políticas, en concordancia con el Plan Nacional de Capacitación (DAFP), con la planeación de la entidad y con los principios de la capacitación.

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

Dentro de la política se acogerá las dos metas estratégicas para convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Moderna y Transparente, las cuales son: preparación para el Premio de Alta Gerencia y el Sello de Excelencia en GEL.

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

Se utilizará recursos presupuestales, los cuales se priorizarán de acuerdo a las necesidades y lineamientos impartidos por la Nación en materia de capacitación para el logro de los objetivos, de tal forma que se orienten hacia la optimización

de los mismos. La adopción del Plan de Capacitación, se efectuará teniendo en cuenta algunos mecanismos de implantación, tales como: recomendaciones de la Comisión de Personal, diagnóstico de necesidades de capacitación, informe final de la evaluación de desempeño de la vigencia respectiva, acuerdos de gestión, evaluación de competencias, recomendaciones de Control Interno, entre otros.

Se involucrarán herramientas de aprendizaje e-learning para tener trazabilidad y seguimiento que permita determinar el grado de avance de los participantes

6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE COLCIENCIAS.

Atender las necesidades de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del personal de COLCIENCIAS, con el propósito de resolver los problemas prioritarios detectados en la Entidad y afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional.

6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las principales necesidades de capacitación en aras de afianzar las competencias del talento humano y mejorar el nivel de compromiso de los servidores.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de COLCIENCIAS para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual

7. ESTRUCTURA DEL PIC

Considerando que el Plan de Capacitación incluye actividades de formación, capacitación y entrenamiento orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias para mejorar la capacidad individual e institucional, se realizará de la siguiente manera:

7.1 INDUCCION

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad,

familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una Entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del SNCTel.

Para ello, se programará una jornada general de inducción en el primer semestre con participación de los responsables de proceso. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por Talento Humano de la Secretaria General, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. El jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso de quince 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato que se establezca.

7.2 REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, por tanto, durante el año 2016 se programará una jornada de reinducción en el segundo semestre, como consecuencia de los cambios institucionales que se han generado.

7.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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 capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

7.3.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Las fuentes de información utilizadas para la formulación del presente Plan incluyen:

Prioridades de Desarrollo Institucional: Cultura y comunicación de cara al ciudadano; Talento humano comprometido, innovador y motivado; cero improvisaciones; Más fácil, menos pasos; Gestión Documental; El Fondo Francisco José de Caldas (FFJC), instrumento efectivo en la canalización de recursos; Infraestructura Física y Tecnológica.

- Prioridades Asociadas al Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: Todos por un nuevo país, paz, equidad y educación

- Planes de Acción Institucional. Necesidades planteadas por las dependencias. Evaluación del desempeño y Acuerdos de Gestión.
- Necesidades de capacitación de la vigencia anterior que no fueron cubiertas.
- Informes de auditoría y recomendaciones Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control interno.
- Específicamente para este año, las acciones de capacitación deben estar encaminadas a cubrir las necesidades que se presentan en el Anexo N° 1.
- Luego se debe determinar los ejes temáticos para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje y formularlos.

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

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

De este conjunto de necesidades de capacitación aquí planteadas, algunas serán atendidas mediante la contratación de facilitadores externos y otras serán gestionadas con el apoyo de entidades de la administración pública como Sena, Esap, Icontec, Contaduría General de la Nación, Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, Departamento Nacional de Planeación, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación Colsubsidio, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en Colciencias.

En el Anexo No. 2 se presenta la Capacitación por Proyectos de Aprendizaje por Equipos de acuerdo al estudio de las necesidades trabajado por cada área de la Entidad.

8. EJECUCIÓN DEL PIC 2016

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano de la Secretaría General se encargará de socializarlo con todo el personal.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por el área de Talento Humano conjuntamente con los responsables de cada proceso. En caso que las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento. Se anexa cronograma de acciones de capacitación a desarrollar.

8.1. Convenios Interinstitucionales:

En el marco de los diferentes convenios interinstitucionales que puedan establecerse, se aprovechará para la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo el costo de capacitación.

Se incluyen dentro del Plan Institucional de Capacitación, las solicitudes individuales presentadas por los servidores públicos de carrera, en el marco de los convenios que se definan con entes universitarios y demás solicitudes que sean de interés institucional y previamente aprobadas por los jefes inmediatos y el Comité de Estímulos y Capacitación, de acuerdo con los lineamientos definidos.

Los servidores públicos que reciban becas en virtud de los convenios suscritos con organismos universitarios o a quienes se les autorice entrenamiento o pasantías con organismos internacionales deberán:

- Entregar un informe sobre los conocimientos adquiridos.
- Entregar al área de Talento Humano copia de certificado, diploma y cumplimiento de la capacitación o entrenamiento.
- Realizar una capacitación o socialización del conocimiento aprendido.
- Entregar los materiales en medio magnéticos o CD para su respectiva consulta.
- Desarrollar o aplicar el conocimiento aprendido a su cargo o dependencia en un término de seis (6) meses.
- Presentar una evaluación sobre el impacto y los resultados de la capacitación.

8.2 Gestión por Competencias

Estas están dirigidas a fortalecer competencias de los servidores públicos con énfasis en un proyecto de vida, se busca que el conocimiento adquirido sirva para realizar actividades propias del puesto de trabajo y

además contribuya con el desarrollo personal de los colaboradores de la Entidad. Para cumplir con este propósito, la Secretaria General - Talento Humano, programo las siguientes actividades las cuales se implantarán desde comienzos del año.

- Evaluación desempeño
- Re-inducción e Inducción
- Programación Neurolingüística
- Google
- Google drive
- Funcionalidad de la Plataforma VIA
- Google Calendar
- Actividades y Funciones del Comité de convivencia
- Juntos construimos el servicio
- Equidad de Género

8.3 Bilingüismo

La Secretaria General- Talento Humano, busca fortalecer la gestión, y el desarrollo de competencias idiomáticas en los servidores públicos de la Entidad, de tal manera que les permita interactuar con altos estándares de competencia comunicativa en los distintos escenarios públicos, privados, nacionales o internacionales. Para tal fin, se realizarán capacitaciones en el idioma Ingles, mediante convenios interadministrativos o contratos de prestación de servicios con Instituciones las cuales deben cumplir con estándares de calidad y con certificado de prestación de servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Así mismo, Los servidores públicos que sean beneficiados por el programa de Bilingüismo se acogerán a las disposiciones establecidas en el reglamento elaborado para tal fin, el cual forma parte integral del presente plan.

8.4. Curso de ORACLE

Una vez evidenciada la necesidad de adquirir o fortalecer las competencias en el manejo de aplicativos en Sistemas de información, la Secretaria General- Talento humano, implantará la capacitación en Oracle. Para tal fin, se buscarán aliados estratégicos que satisfagan las necesidades presentadas.

8.5. Cursos de Redacción y Ortografía

Como respuesta a la necesidad de mejorar la redacción y la ortografía de los servidores de la Entidad, la Secretaria General – Talento humano, implantara cursos donde se desarrolle y fortalezca estas habilidades.

8.6. Capacitación en Contratación, Ejecución y Supervisión Estatal

Debido a la importancia que tiene la contratación estatal en la entidad, la Secretaria General desarrollara diferentes capacitaciones, con el objetivo de dar a conocer los procesos y procedimientos que se deben tener en cuenta para contratar con el estado y sus diferentes modalidades.

8.7. Seguridad y Salud en el trabajo

Teniendo en cuenta el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, se implantarán capacitaciones que minimicen los diferentes riesgos como:

Riesgo Psicosocial

- Manejo de Estrés
- Comunicación asertiva
- Inteligencia emocional
- Trabajo en equipo

Riesgo Ergonómico

- Manejo de Cargas
- Higiene postural
- Ejecución de i Activas
- Escuela de Ergonomía (Miembros superiores e inferiores, espalda)

Medicina preventiva y del trabajo

- Vida saludable con el objetivo de dar pautas de hábitos que conlleven a mejorar la vida laboral y personal de los colaboradores
- Socialización y sensibilización de prevención de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

8.8. Capacitaciones inherentes a la Naturaleza de la actividad de la Entidad

Teniendo en cuenta la misión que se desarrolla en las diferentes áreas, se implantaran capacitaciones que fortalezcan las competencias y habilidades de los servidores y colaboradores. Los temas que se implantaran son:

- Atención al Ciudadano
- Lenguaje Claro
- Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR)

- Normas Financieras
- Beneficios Tributarios

8.9. Capacitaciones en Gestión de Proyectos

Una vez se identificó la necesidad de adquirir o fortalecer las competencias en el seguimiento y evaluación de los proyectos de ciencia, tecnología e innovación a través de la metodología del PMI (Project Management Institute), la Secretaria General – Talento Humano, realizará la capacitación mediante convenios interadministrativos o contratos de servicios profesionales con organizaciones calificadas y calificadas para tal fin.

9. META

Las metas para el año 2016 se encuentran en el Anexo N° 3.

10. EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades planteadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

10.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la Gestión del PIC se han diseñado dos indicadores, los cuales son reportados y controlados a través de la herramienta tecnológica GINA (Gestión Integral Nuestra Aliada). A continuación se enuncian dichos indicadores:

¿Qué evaluar?	Indicadores Posibles	Evidencias
Cumplimiento de PIC	No. De Capacitaciones Realizadas / No. de capacitaciones Programadas en el Periodo del PIC * 100	Matriz de seguimiento a capacitación, reporte en Gina

Mejoras en competencias	Número de personas capacitadas con evaluación eficaz / Total de personas Capacitadas	Resultados de la evaluación de eficacia de acuerdo con los mecanismos de evaluación establecida en la ficha de cada capacitación, y el reporte en Gina, tabulación de resultados
-------------------------	--	--

La entidad a través de los responsables del área de Talento Humano de la Secretaría General y el Comité de Desarrollo Administrativo, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Elaboró y actualizó: Erika Cuéllar Díaz /Liudmila Poveda Contratista – Talento Humano
Revisó: Liudmila Poveda
Revisó y Aprobó: Liliana María Zapata –Secretaria General


DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CÓDIGO: A101PR05F10

VERSIÓN: 02

FECHA: 2016-04-28

N°	FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS: AMEF					IS IF*IU*L*NC
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión	Informes de seguimiento					PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)	
1						x			Transformación Cultural	Clima y Cultura Organizacional	Prof.	Mejoramiento continuo	5	20	20	10	30	85
2	x								Crecimiento Personal y Profesional (Concertación y negociación, conocimiento del entorno, orientación a resultados, aprendizaje continuo, gestión del conocimiento, manejo de información y comunicación, liderazgo) **	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Mejoramiento continuo	4	15	5	10	25	59
3						x			Trabajo en equipo	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Compromiso con la organización	5	20	20	10	30	85
4	x								Planeación Estratégica	Actualización normativa	Ase.	Conocimiento estratégico	5	20	10	10	20	65
5	x								Conocimiento y actualización del manual de servicio de atención al usuario. Lineamientos	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Mejoramiento continuo	4	15	10	10	25	64
6	x								Bilingüismo	Sistemas de información y herramientas tecnológicas	Ase.	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	30	75
7							x		Presupuesto General Público.	Sistemas de información y herramientas tecnológicas	Prof.	Experticia profesional	4	20	10	10	25	69
8	x								Redacción y Ortografía	Herramientas para planeación, control y seguimiento a la gestión	Prof.	Mejoramiento continuo	5	5	15	10	30	65
9							x		Contratación Pública	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Lineamientos de política	5	15	15	10	30	75



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: A101PR05F10

VERSIÓN: 02

FECHA: 2016-04-28

N°	FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS: AMEF					IS IF*IU*IL*NC	
	PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorías	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión	Informes de seguimiento					PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)		Viabilidad de ejecución (Alto 30 Medio 20 Bajo 5)
10								x		Actualización Normativa Contratación Publica- Derecho Administrativo	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Lineamientos de política	5	20	20	20	30	95
11	x									Curso en normas NIIF (Normas internacionales de información financiera)	Actualización normativa	Prof.	Experticia profesional	5	20	20	10	20	75
12	x									Administración de Bases de Datos (ORACLE-SQL)	Sistemas de información y herramientas tecnológicas	Prof.	Orientación a resultados	5	20	20	10	20	75
13	x									Gestión de Proyectos	Actualización normativa	Prof.	Aprendizaje continuo	5	20	20	10	20	75
14								x		Manejo de herramientas Ofimáticas.	Sistemas de información y herramientas tecnológicas	Prof.	Mejoramiento continuo	5	10	10	10	20	55
15	x									Manejo de la Información oficina virtual: Herramientas Google como Google drive, calendar, blogger, Google Apps-Addds y Pluss	Sistemas de información y herramientas tecnológicas	Prof.	Comunicación	5	10	10	10	20	55
16	x									Resolución de conflictos	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Construcción de relaciones	5	10	10	10	20	55
17									x	Acoso laboral	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Transparencia	5	20	20	10	20	75
18									x	Comunicación asertiva	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Comunicación	5	20	20	20	20	85

N°		FUENTES								TEMA	EJE TEMÁTICO	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIAS A TRABAJAR	PRIORIZACION DE TEMAS: AMEF					IS
		PEI	PAI	EDL	Competencias	Auditorias	Evaluación Clima Organizacional	Sistemas de Gestión	Informes de seguimiento					PIC vigencia anterior	Impacto hacia la organización (Alto 5 Medio 3 Bajo 1)	Impacto en la calidad del servicio o producto (Alto 20 Medio 10 Bajo 3)	Impacto normativo (Alto 20 - Medio 10 - Bajo 3)	Necesidad de cobertura (>50% 10 50 - 30% 5 <30% 1)	
19										Relaciones interpersonales	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Construcción de relaciones	5	20	20	20	20	85
20										Inteligencia emocional	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Mejoramiento continuo	5	20	10	10	20	65
21										Gestión del Cambio para Directivos	Fortalecimiento a la gestión institucional	Dir.	Liderazgo	5	20	10	10	20	65
22										Diagnóstico del recurso humano por enfoque de competencias	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Calidad en el trabajo	5	20	10	10	20	65
23	x									Herramienta de información módulos GINA	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Aprendizaje continuo	5	20	20	20	20	85
24	x									Competencias líderes de calidad	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Conocimiento estratégico	5	20	10	10	20	65
25										Ley antirámtes	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Transparencia	5	20	10	10	20	65
26	x									Gestión del Riesgo	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Experticia profesional	5	20	10	10	20	65
27	x									Seguimiento Financiero a Contratos y Convenios	Fortalecimiento a la gestión institucional	Prof.	Experticia profesional	5	20	10	10	20	65

CÓDIGO: A101PR05F10

VERSIÓN: 02

FECHA: 2016-04-28


DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

COLCIENCIAS Ciencia, Tecnología e Innovación		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016										PROGRAMADO	PENDIENTE	CÓDIGO: A101PR05F10											
												EJECUTADO	NO EJECUTADO	VERSIÓN: 01											
												CRONOGRAMA 2016												FECHA: 2015-10-20	
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$																
1	Contratación, Ejecución y Supervisión - SG	Fortalecimiento de competencias en temas que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores y colaboradores de la Entidad	Funcionarios y Colaboradores	Colciencias: Secretaría General, Planeación y Talento Humano	150	80	X		\$ 0	P E		X	X	X	X										
2	Evaluación desempeño				50	2	X		\$ 0	P E		X													
3	Inducción y Reinducción				80	8	X		\$ 0	P E						X									
4	Programación Neurolingüística				50	4	X		\$ 0	P E						X									
5	Google				25	2	X		\$ 0	P E					X		X								
6	Google drive				10	2	X		\$ 0	P E					X	X									
7	Líderes Plataforma VIA				9	2	X		\$ 0	P E					X										
8	Google Calendar				30	2	X		\$ 0	P E						X									
9	Comité de convivencia				4	1	X		\$ 0	P E						X									
10	Juntos construimos el servicio				15	2	X		\$ 0	P E								X							

COLCIENCIAS Ciencia, Tecnología e Innovación			PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016								PROGRAMADO	PENDIENTE	CÓDIGO: A101PR05F10											
											EJECUTADO	NO EJECUTADO	VERSIÓN: 01											
											CRONOGRAMA 2016													
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$															
11	Charla de Inteligencia Emocional	Fortalecimiento de competencias en temas que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores y colaboradores de la Entidad	Servidores Públicos y Colaboradores	Colociencias: Secretaría General, Planeación y Talento Humano	20	2	X		\$ 0	P E							X							
12	Lenguaje Claro				40	2	x		\$ 0	P E										X				
13	Comunicación Aseriva				20	2	x		\$ 0	P E										X				
14	Finanzas Personales				20	2		X	\$ 0	P E										X				
15	Charla Equidad de Género				80	2		x	\$ 0	P E											X			
16	Charla de Orden y Aseo				15	2		x	\$ 0	P E									X					
17	Manejo Efectivo del Tiempo				30	2		x	\$ 0	P E										X				
18	Manejo Adecuado de Videoterminales				60	3		x	\$ 0	P E										X				
19	Capacitación Brigada: Manejo de Heridas y Amputaciones				15	4		x	\$ 0	P E										X				
20	Ergonomía en los Puestos de Trabajo				15	2		x	\$ 0	P E											X			
21	Pausas Activas				80	4		x	\$ 0	P E										X				
22	Riesgo Biológico - Autocuidado				132	4		x	\$ 0	P E										X				

COLCIENCIAS Ciencia, Tecnología e Innovación			PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016								PROGRAMADO	PENDIENTE	CÓDIGO: A101PR05F10									
											EJECUTADO	NO EJECUTADO	VERSIÓN: 01									
											CRONOGRAMA 2016											
N°	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	META		METODOLOGÍA		RECURSOS DISPONIBLES	STO. EJECUCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
					N° funcionarios a capacitar	N° Horas	Formadores internos	Formadores externos	\$													
23	Charla de PQR	Dar a conocer el procedimiento para el manejo de PQR	Servidores Públicos y Colaboradores	Secretaría General_ Talento Humano (Atención al Ciudadano)	50	2	X		\$ 0	P E									X			
24	Conferencia Construcción de Paz	Socializar el Rol de los Servidores Públicos en el proceso de Paz	Servidores Públicos y Colaboradores	Colciencias, Función Pública y alta Consejería para la Paz	20	2		x	\$ 0	P E									X			
25	Bilingüismo	Fortalecimiento de competencias en temas que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores y colaboradores de la Entidad	Servidores Públicos	Secretaría General_ Talento Humano	32	96		X	\$ 44.580.000	P E										X		
26	Curso de Ortografía	Fortalecimiento de competencias en temas que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores y colaboradores de la Entidad	Servidores Públicos	Secretaría General_ Talento Humano	25	16		X	\$ 3.571.000	P E										X		
27	Finanzas Personales	Fortalecimiento de competencias en temas que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores y colaboradores de la Entidad	Servidores Públicos y Colaboradores	Secretaría General_ Talento Humano	25	2		X	\$ 0	P E										X		
28	Gestión de Proyectos	Adquirir y fortalecer las competencias en el seguimiento y evaluación de los proyectos de ciencia, tecnología e innovación a través de la metodología del PMI (Project Management Institute)	Servidores Públicos y Colaboradores	Secretaría General_ Talento Humano	30	49		x	\$ 367.692.160	P E										X	X	X
29	Transformación Cultural	Implementar la primera etapa del programa de transformación cultural en Colciencias	Servidores Públicos y Colaboradores	Secretaría General_ Talento Humano	300	48		x	\$ 85.568.000	P E								X	X	X	X	X