



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 1 de
80

Tabla de Contenido

Introducción.....	5
1. Objetivo:.....	5
2. Alcance:.....	5
3. Definiciones:	5
4. Desarrollo:.....	8
4.1 Apartado Conceptual	8
4.1.1 Marco Normativo.....	8
4.1.2 Beneficiarios y obligaciones.....	12
4.1.3 Principios rectores de la capacitación.	13
4.1.4 Articulación conceptual	14
4.1.5 Lineamientos pedagógicos del plan.....	15
4.1.5.1 Capacitación y entrenamiento.....	15
4.1.5.2 Inducción- Entrenamiento – Reinducción	17
4.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).....	19
4.2.1 Capacitación y entrenamiento.....	19
a. Necesidades de Aprendizaje individual manifestadas por los servidores (conocimientos habilidades y actitudes que requiere para el desempeño de su cargo):	19
b. Necesidades de Conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de sus servidores:	62
c. Necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos	66
4.2.1.1 Validación con Comisión de Personal	68
4.3. Objetivos Programas de Aprendizaje	69
4.3.1 Objetivos estratégicos	69
4.3.2 Objetivos de gestión	69
4.4 Metodología para diseño de los programas de aprendizaje	69
4.4.1 Capacitación y entrenamiento.....	69
4.4.3 Estructura de los Programas de Aprendizaje.....	72

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 2 de
80

4.4.3.1 Capacitación y Entrenamiento.....	72
4.4.3.2 Inducción y Reinducción	73
4.5 Evaluación y seguimiento	76
4.5.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIC.....	77
4.5.1.1 Capacitación y Entrenamiento	77
4.5.1.2 Inducción.....	77
4.5.2. Evaluación de impacto	78
4.6 Presupuesto	78
4.7 Referencias.....	79
5. Anexos:.....	79
6. Documentos de referencia	79
7. Relación de formatos:.....	80
8. Control de Cambios.....	80

Lista de Figuras

Figura 1 Esquemas de los ejes temáticos priorizados.....	14
Figura 2 Fases del Aprendizaje.....	16
Figura 3 Etapas del modelo ADDIE.....	17
Figura 4 Componentes del DNAO.	19
Figura 5 Invitación diagnóstico de necesidades de capacitación	20
Figura 6 Resultados generales de la encuesta de diagnóstico.....	24
Figura 7 Resultados Regional Amazonas.....	25
Figura 8 Resultados Regional Antioquia	26
Figura 9 Resultados Regional Arauca	27
Figura 10 Resultados Regional Atlántico.....	28
Figura 11 Resultados Regional Bogotá.....	29
Figura 12 Resultados Regional Bolívar	30

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 3 de
80

Figura 13 Resultados Regional Boyacá.....	31
Figura 14 Resultados Regional Caldas.....	32
Figura 15 Resultados Regional Caquetá.....	33
Figura 16 Resultados Regional Casanare	34
Figura 17 Resultados Regional Cauca	35
Figura 18 Resultados Regional Cesar	36
Figura 19 Resultados Regional Chocó	37
Figura 20 Resultados Regional Córdoba	38
Figura 21 Resultados Regional Cundinamarca.....	39
Figura 22 Resultados Sede de la Dirección General.....	40
Figura 23 Resultados Regional Guainía	41
Figura 24 Resultados Regional Guajira	42
Figura 25 Resultados Regional Guaviare.....	43
Figura 26 Resultados Regional Huila.....	44
Figura 27 Resultados Regional Magdalena	45
Figura 28 Resultados Regional Meta.....	46
Figura 29 Resultados Regional Nariño	47
Figura 30 Resultados Regional Norte de Santander	48
Figura 31 Resultados Regional Putumayo.....	49
Figura 32 Resultados Regional Quindío	50
Figura 33 Resultados Regional Risaralda	51
Figura 34 Resultados Regional San Andrés	52
Figura 35 Resultados Regional Santander	53
Figura 36 Resultados Regional Sucre	54
Figura 37 Resultados Regional Tolima	55
Figura 38 Resultados Regional Valle	56
Figura 39 Resultados Regional Vaupés	57
Figura 40 Resultados Regional Vichada	58

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!


	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	PL4.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 4 de 80

Figura 41 Ruta del diseño instruccional del PIC 70

Figura 42 Actores, herramientas e interactividad de la Escuela del ICBF..... 71

Lista de Tablas

Tabla 1 Preguntas de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación 20

Tabla 2 Cobertura por regional 22

Tabla 3 Caracterización de las respuestas obtenidas de acuerdo con nivel del cargo 23

Tabla 4. Respuestas obtenidas en las preguntas abiertas 59

Tabla 5 Modalidades de formación 72

Tabla 6 Etapas del proceso de Inducción 73

Tabla 7 Proceso de Reinducción 76

Tabla 8 Criterios de Impacto 78

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 5 de
80

Introducción

Partiendo del entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental el desarrollo y profesionalización del servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción enmarcadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), que permitan el fortalecimiento de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de los servidores y conlleven a la prestación de un servicio con calidad y calidez, compromiso con su propio desarrollo, el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos del ICBF y los fines del Estado.

El plan fue formulado con la revisión de: recolección de necesidades de aprendizaje individual y por dependencias (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los colaboradores para el desempeño del cargo), identificación de necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de los servidores (Dirección de Planeación y Control de Gestión y Oficina de Control Interno), necesidades de acuerdo con mandatos y ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), información de evaluaciones del desempeño y/o planes de mejoramiento individual y sugerencias de la Comisión de Personal.

1. **Objetivo:** Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 de acuerdo con los lineamientos de ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores del ICBF.
2. **Alcance:** Inicia con la definición y socialización de la formulación del Plan Institucional de Capacitación y finaliza con la elaboración del informe final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. Aplica para el nivel nacional, regional y zonal.
3. **Definiciones:**
 - **Actitudes:** Disposición de ánimo o comportamiento de un individuo para llevar a cabo sus labores (Ubillos, Mayordomo & Páez, 2000).
 - **Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer y Newby,1993).
 - **Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014).
 - **Aptitud:** Atributos innatos, no aprendidos de la persona (Fleishman, 1935).
 - **AVA:** Ambientes virtuales de aprendizaje.
 - **Capacitación:** 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, dirigidos a prolongar y a

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 6 de
80

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 basado en los principios que rigen la función administrativa (Ley 1567 de 1998, art. 4).

- **Capacidades:** Oportunidad que tiene una persona para alcanzar el bienestar o la labor que se proponga (Sen, 1995, Pág. 54).
- **Competencias Laborales:** Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, mayo de 2017).
- **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).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Diseño instruccional (ID):** Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994, art. 43).
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).
- **Empleo Público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detallados en la Constitución Política que le son designados a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernandez, 2004).
- **Entrenamiento:** En el marco de Gestión del Recurso Humano en el Sector Público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 7 de
80

aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, diciembre de 2017).

- **Estudio de caso:** Es un estudio que permite comprender a profundidad la realidad social, a través de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, con el fin de conocer las situaciones concretas (Stake, 1963, Pág. 76). Es una construcción de aprendizaje a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real. Permite relacionar los conocimientos teóricos del curso con ambientes de aplicación práctica (Dirección de Investigación Innovación Educativa 2011)
- **Formación:** Se entiende como el 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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, mayo de 2017).
- **Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **Habilidades:** Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión (McGehee & Thayer, 1961).
- **Inducción en el puesto:** Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la entidad (Universidad Javeriana, s. f.).
- **Modelo ADDIE:** Modelo análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación. Este es un proceso de diseño instruccional interactivo, en donde los resultados de la evaluación formativa de cada fase pueden conducir al diseñador instruccional de regreso a cualquiera de las fases previas. El producto final de una fase es el producto de inicio de la siguiente fase. ADDIE es el modelo básico de diseño instruccional (DI), pues contiene las fases esenciales del mismo (Williams, P., Schrum, L., Sangra, A. y Guardia, L. Modelos de diseño instruccional).
- **MOODLE:** Moodle es una plataforma de aprendizaje diseñada para proporcionarle a educadores, administradores y estudiantes un sistema integrado único, robusto y seguro para crear ambientes de aprendizaje personalizado. Tomado de : <https://docs.moodle.org/>
- **OVA:** Objetos virtuales de aprendizaje.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 8 de 80

- **Profesionalización:** Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo (Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017).
- **Sistema Nacional de Capacitación:** Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

4. Desarrollo:

4.1 Apartado Conceptual

4.1.1 Marco Normativo

La Ley 909 del 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 36 que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios [...] las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”.

Por lo anterior, el ICBF adopta para la vigencia 2019 el Plan Institucional de Capacitación bajo el siguiente marco normativo:

Constitución Política, artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Decreto-ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”:

- **Artículo 4** —modificado por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006—: “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 9 de 80

de educación, dirigidos a prolongar y 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”.

- **Artículo 7:** “Programas de inducción y reintucción: [...] a) Programa de inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período [...] b) Programa de reintucción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reintucción 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 actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa...”.

Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), Artículo 33: en él se establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”¹.

Ley 909 de 2004, “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”:

- **Artículo 15:** “Las Unidades de Personal de las entidades [...] 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: [...] e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”.
- **Artículo 16:** “Las Comisiones de Personal [...] 2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones: [...] h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento...”.
- **Artículo 36:** “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. / 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en

¹ Este mismo derecho aparece en el artículo 37 de la Ley 1952 del 28 de enero de 2019, “Por medio de 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”, ley que, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 265, “entrará a regir cuatro (4) meses después de su sanción y publicación”.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 10 de
80

concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”.

Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de 2014 : En relación con inducción orientó que “**Los programas de inducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se prestan sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación”.

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

- **Artículo 2.2.9.1:** “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. / Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. / Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.
- **Artículo 2.2.9.3:** “Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. / La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación”.
- **Artículo 2.2.9.4:** “Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3.º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. / La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. / Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades”.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 11 de
80

- **Artículo 2.2.15.1:** “Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. / El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia”.

Resolución 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

Decreto 893 de 2017, “Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial –PDET”.

Decreto 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, cuyo artículo 1 dispone: «Modificar el literal g) del artículo 6.º del Decreto-ley 1567 de 1998 el cual quedará así: / “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”» (declarado exequible en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional; Cfr. C-527 de 2017).

Bases Plan Nacional de Desarrollo: Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos -diciembre 2017: Brinda orientaciones a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual y metodológico delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas.

Decreto 51 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

Resolución 1166 de 2018, “Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.

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”.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 12 de
80

Circular No. 100.04 - 2018 del DAFP: Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) bajo las siguientes directrices:

«1. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales”.

»2. Los gerentes públicos deben además tomar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana.

»3. Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo, deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso».

4.1.2 Beneficiarios y obligaciones.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a todos los Servidores Públicos, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, de la Sede de la Dirección General y las regionales para la vigencia 2019. Los programas de inducción, entrenamiento en el puesto y reinducción se encuentran dirigidos a todos los colaboradores.

Los Servidores Públicos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán los siguientes derechos:

- Recibir inducción para explicarle el funcionamiento de la entidad, las funciones a su cargo y la ubicación jerárquica y física del empleo.
- “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 de la Ley 732 de 2002.
- Conocer de manera oportuna el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.
- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.
- Recibir información oportuna sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.

Los Servidores Públicos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades previstas en el Plan de acuerdo con el cronograma y agenda establecidos.
- Suscribir la carta de compromiso como garantía de participación en los eventos en los cuales sea programado o inscrito voluntariamente.
- Asistir a los eventos a los cuales ha sido invitado.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 13 de
80

- En el caso de contar con personal a cargo, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe el Instituto.
- Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- Evaluar, de acuerdo con el procedimiento de capacitación cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.
- Culminar los cursos en modalidad virtual en los cuales se encuentra inscrito o informar de manera oportuna los motivos para su no terminación.
- Cumplir con las actividades propuestas en el programa de inducción y reinducción.

4.1.3 Principios rectores de la capacitación.

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación para recibirla los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del ICBF.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

4.1. 4 Articulación conceptual

La Escuela del ICBF enmarca los procesos de aprendizaje en las modalidades presencial y virtual, encaminados al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y aptitudes de los servidores del ICBF para el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Las actividades formuladas en el PIC se enmarcarán en los tres ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo y profesionalización del servidor Público, según lo descrito en la figura 1:

Figura 1 Esquemas de los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Función Pública

Se busca el desarrollo de servidores, como lo determina el Plan Nacional de Formación y Capacitación, íntegros y competentes, que estén preparados para dar respuesta a las demandas del ciudadano y de la institución, de forma oportuna y eficiente.

1. Eje Temático Gobernanza para la paz:

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

2. Eje Temático Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 15 de
80

los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Son acciones de formación que permitan el aumento del desempeño institucional, la generación y desarrollo del conocimiento al interior del ICBF.

3. Eje Temático Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Son acciones de formación encaminadas a mejorar la productividad y prestar un mejor servicio al ciudadano satisfaciendo sus demandas y requerimientos.

4.1.5 Lineamientos pedagógicos del plan

En el Plan institucional de Capacitación del ICBF se involucran las tres modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje: capacitación, entrenamiento e inducción-reinducción.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación está basada en el enfoque constructivista, el cual contempla la formación como un proceso permanente de construcción del conocimiento, dinámico, participativo e interactivo de la persona quien es el que posee la información, sobre este construirá nuevos saberes.

Es un enfoque pedagógico, que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo el saber.

4.1.5.1 Capacitación y entrenamiento

Las actividades de capacitación y entrenamiento se desarrollan en modalidad presencial y virtual a través de la Escuela del ICBF. En las actividades presenciales el enfoque pedagógico definido se

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

encuentra establecido con base a los eventos de instrucción de Robert Gagné, sujeto a nueve condiciones internas descritas en la Figura 2.

Adicionalmente, En la modalidad virtual se aplica la metodología e-learning que permite la apropiación de competencias propias de las áreas de desempeño de los participantes en los diferentes cursos virtuales, constituido por:

- Contenidos diseñados y virtualizados de acuerdo con las necesidades de capacitación del ICBF.
- El modelo ADDIE para e-learning
- Aplicación de la metodología del Aprendizaje Basado en Proyectos – ABP, la cual se centra en el aprendizaje y fortalece el desarrollo de competencias.
- Enfoque pedagógico constructivista.

Para el diseño, producción e implementación de los objetos virtuales de aprendizaje (OVA), que serán mediados en ambientes virtuales de aprendizaje (AVA), se basa en el modelo ADDIE:

Son variadas definiciones que se han realizado sobre Diseño instruccional. Para Bruner (1969) el diseño instruccional se ocupa de la planeación, la preparación y el diseño de los recursos y ambientes necesarios para que se lleve a cabo el aprendizaje.

Reigeluth (1983) define al diseño instruccional como la disciplina interesada en prescribir métodos óptimos de instrucción, al crear cambios deseados en los conocimientos y habilidades del estudiante.

Figura 2 Fases del Aprendizaje



Gagné, Robert Mills. El análisis de los objetivos para el diseño de instrucción.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 3 Etapas del modelo ADDIE



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

4.1.5.2 Inducción- Entrenamiento – Reinducción

El programa de inducción tendrá en cuenta las necesidades individuales de los nuevos colaboradores y mediante la reflexión sobre las distintas situaciones de vida (casos) y los objetivos estratégicos del programa, promoverá el pensamiento analítico.

El programa de inducción utilizará distintos enfoques metodológicos dependiendo de las etapas en que se ha planeado su desarrollo. Teniendo en cuenta que la pedagogía cognitivista se enfoca en un aprendizaje más especializado, en la etapa de inducción en el puesto se pondrá en desarrollo con las siguientes actividades: realización de un Pretest de conocimientos, actitudes y habilidades (evaluación de entradas para determinar capacidades) y en el conocimiento y entrenamiento en el uso de las siguientes herramientas: intranet, internet, aplicaciones institucionales relacionadas con el cargo; comprensión y aplicabilidad de la normatividad legal y administrativa, de los procedimientos, guías y protocolos relacionados con el objeto del área. En esta etapa se espera la asimilación de conceptos y prácticas propias de la entidad que deberán ser memorizadas para el uso en el desarrollo de las funciones/cláusulas contractuales.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 18 de
80

La aplicación del enfoque pedagógico conductista por su bajo grado de discusión y controversia se utilizará en el manejo en la plataforma virtual en el núcleo básico de inducción de la ESAP, en el curso virtual del núcleo específico ICBF, en el curso virtual Líderes, Gestión Administrativa- Gestores de la felicidad en el trabajo y en el curso virtual dirigido a Directivos de la ESAP (los dos últimos adicionales para el nivel Directivo y Coordinadores) y a la evaluación de los conocimientos aprendidos.

Por los altos niveles de procesamiento que exige la pedagogía constructivista, en la etapa de inducción complementaria se introducirá la metodología “estudio de caso” a través de la cual se abordarán las necesidades institucionales y territoriales estimadas como necesarias por la entidad y que contribuyen a entender los conflictos territoriales, lo anterior significa que habrán contenidos similares y contenidos específicos en cada regional debido a las diferencias territoriales; esta etapa es fundamental no solo debido a la alta exigencia de conocimientos de los instructores internos de la entidad sino de su capacidad para transmitir conceptos, de hacer preguntas que fomenten debates y en todo caso para dejar claramente expuesto el servicio público que presta la entidad y su contribución para la gobernanza para la paz, pero aún más importante, la reflexión sobre la necesidad de evidenciar el compromiso de los colaboradores nuevos y antiguos para la creación de valor público para los niños, niñas, adolescentes y familias colombianas en la garantía, protección y restitución de sus derechos. Esta etapa se complementa con una actividad denominada vivamos la misión que busca a través del contacto con el servicio-ciudadano entender cómo opera el servicio y que sensibilice sobre su rol para que en consecuencia desarrolle un comportamiento que contribuye a elevar la satisfacción del ciudadano y a fortalecer su conocimiento de la entidad.

Finalmente, se aplicará el post test que recoge los mismos aspectos investigados al pre inicio del programa para determinar si el programa logró o no cerrar las brechas especialmente de conocimiento; el análisis de resultados dará los elementos para el ajuste permanente del programa con miras a lograr la eficacia del programa. El programa de reinducción utilizará infografías que los colaboradores estudiarán virtualmente a través de plataforma cuyos conocimientos de los contenidos serán evaluados; se utilizará un enfoque pedagógico conductista por su bajo grado de discusión y controversia.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

4.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

4.2.1 Capacitación y entrenamiento

Figura 4 Componentes del DNAO.



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

a. Necesidades de Aprendizaje individual manifestadas por los servidores (conocimientos habilidades y actitudes que requiere para el desempeño de su cargo):

La recolección de necesidades de los servidores públicos se realizó a través de una encuesta virtual elaborada en Office 365, a partir de los 3 ejes temáticos que encaminan al PIC (Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público), dicho instrumento permitió la identificación de necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes a partir de las funciones de cada servidor y las metas por dependencia.

Esta encuesta fue remitida masivamente a todos los servidores públicos a nivel nacional y estuvo habilitada entre el 21 al 28 de noviembre de 2018 para su diligenciamiento.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!


	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PL4.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 20 de 80

Figura 5 Invitación diagnóstico de necesidades de capacitación



Fuente: Pieza diseñada por la Oficina Asesora de Comunicaciones

A continuación, se presentan por eje, la clasificación y los componentes de cada una de las preguntas de la encuesta:

Tabla 1 Preguntas de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

Eje temático	Dimensión de competencia	Tipo de pregunta	Tema de la pregunta
Gobernanza para la paz (9)	Ser	Cerrada	Habilidades comunicativas y de relacionamiento
	Ser	Cerrada	Convivencia y Reconocimiento de la Diversidad Humana
	Ser	Cerrada	Ética y transparencia en la gestión Pública
	Hacer	Cerrada	Mecanismos de protección de DDHH
	Hacer	Cerrada	Mecanismos de participación ciudadana

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 21 de 80

Eje temático	Dimensión de competencia	Tipo de pregunta	Tema de la pregunta
	Hacer	Cerrada	Resolución de Conflictos
	Saber	Cerrada	Derechos Humanos
	Saber	Cerrada	Principios y fines del estado
	Saber	abierta	Normatividad de lo Público
Gestión del Conocimiento (10)	Ser	Cerrada	Actitud de servicio
	Ser	Cerrada	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Ser	Cerrada	Trabajo en equipo
	Ser	Cerrada	Gestión por resultados
	Hacer	Cerrada	Gestión Documental
	Saber	Cerrada	Actividades orientadas hacia el Sistema Integrado de Gestión
	Saber	Cerrada	Innovación
	Saber	Cerrada	Gestión de Conocimiento
	Hacer	abierta	Gestión Contractual
	Hacer	abierta	Sistemas de información
Creación de Valor Público (6)	ser	Cerrada	Liderazgo organizacional
	ser	Cerrada	Proyección al logro
	Saber	Cerrada	Direccionamiento estratégico del ICBF
	Hacer	abierta	Gestión financiera
	Hacer y Saber	abierta	Gestión del aprendizaje institucional en lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF
	Hacer y Saber	abierta	Supervisión en programas misionales.

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 22 de
80

En la siguiente tabla se presenta la cobertura por regional. Se logró una cobertura de 34% con 2.618 respuestas a nivel nacional, destacándose regionales como Guaviare, Arauca y Vaupés por su cobertura superior a 75%.

Tabla 2 Cobertura por regional

Regional	Cantidad cargos provistos	Cantidad de respuestas	Cobertura %
Amazonas	44	11	25%
Antioquia	637	302	47%
Arauca	65	51	78%
Atlántico	314	42	13%
Bogotá	1042	186	18%
Bolívar	191	21	11%
Boyacá	264	148	56%
Caldas	225	110	49%
Caquetá	131	62	47%
Casanare	86	40	47%
Cauca	247	75	30%
César	176	82	47%
Chocó	127	70	55%
Córdoba	231	57	25%
Cundinamarca	373	181	49%
Dirección General	382	113	30%
Guainía	15	10	67%
La Guajira	159	78	49%
Guaviare	39	36	92%
Huila	223	114	51%
Magdalena	205	127	62%
Meta	158	35	22%
Nariño	266	52	20%
Norte Santander	186	78	42%
Putumayo	93	20	22%
Quindío	133	51	38%
Risaralda	202	38	19%
San Andrés	58	27	47%
Santander	338	48	14%
Sucre	178	43	24%

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 23 de 80

Regional	Cantidad cargos provistos	Cantidad de respuestas	Cobertura %
Tolima	299	46	15%
Valle	665	233	35%
Vaupés	21	16	76%
Vichada	38	15	39%
Total	7811	2618	34%

Fuente: Resultados encuesta de diagnóstico, base de datos Análisis Planta de Registro y control

La siguiente tabla representa la participación por cargo y la proporción con relación a las respuestas totales:

Tabla 3 Caracterización de las respuestas obtenidas de acuerdo con nivel del cargo

Respuestas por Nivel del Cargo				
Cargos	Cantidad	Respuestas	Participación por cargo	Proporción de respuesta
1. Directivo	62	8	13%	0,3%
2. Asesor	13	0	0%	0,0%
4. Profesional	6208	2053	33%	78,4%
5. Técnico	703	281	40%	10,7%
6. Asistencial	825	276	33%	10,5%

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

A partir de los datos anteriores podemos evidenciar que la mayor cantidad de respuestas corresponde al nivel profesional con 2.053 respuestas de los 2.618 totales ocupando el 78,4%. Por otra parte, podemos observar que el cargo que tuvo mayor participación es el nivel técnico con 40% de participación.

- Resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje individual manifestadas por los servidores:

La encuesta aplicada contempló preguntas abiertas y preguntas cerradas, para estas últimas su escala de calificación estaba entre 1 y 4 siendo 1 no requiero formación en el tema y 4 requiero formación de manera prioritaria.

Para efectos del análisis y formulación de actividades de formación, el Grupo de Desarrollo del Talento Humano determinó que para las preguntas cerradas se evaluarían los requerimientos solicitados de manera prioritaria es decir con los marcados con 4 puntos, de acuerdo con ello, las gráficas siguientes corresponden a la cantidad de servidores que señalaron requerir formación de manera prioritaria para cada uno de los temas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 6 Resultados generales de la encuesta de diagnóstico



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

A partir de la gráfica anterior, podemos observar que a nivel nacional la temática más requerida corresponde a Mecanismos de Protección de los Derechos Humanos con 1.200 solicitudes, seguida de Resolución de Conflictos con 1.081 y Derechos Humanos con 998.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 7 Resultados regional Amazonas



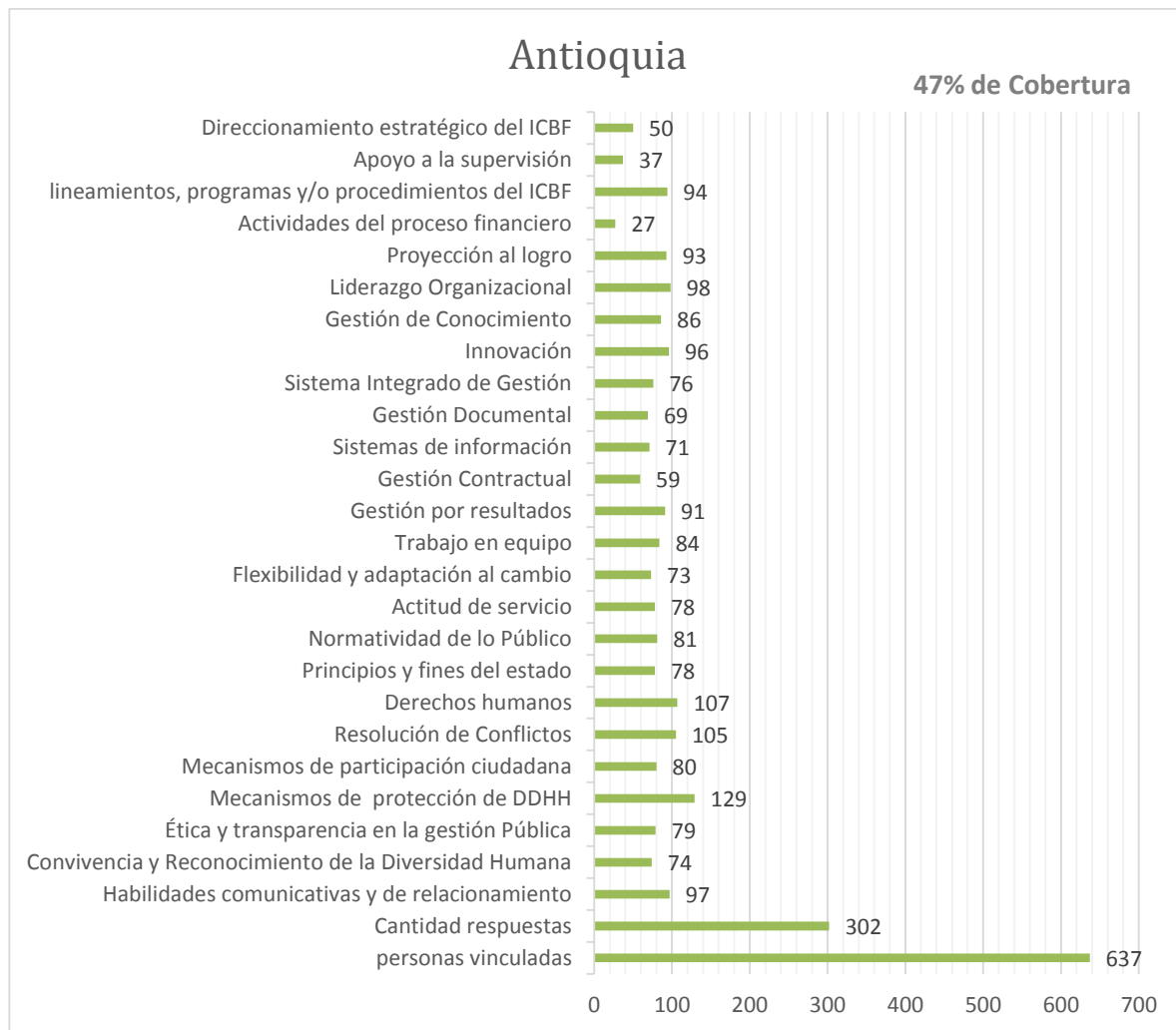
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

La gráfica anterior representa los resultados obtenidos en la regional Amazonas, en la cual se identifica que entre los temas más requeridos se encuentra Normatividad de lo público y Principios y fines del estado con la misma cantidad de votos (6), seguido de Gestión Documental, Gestión Contractual y Ética y transparencia en la Gestión Pública con 5 votos.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 8 Resultados Regional Antioquia

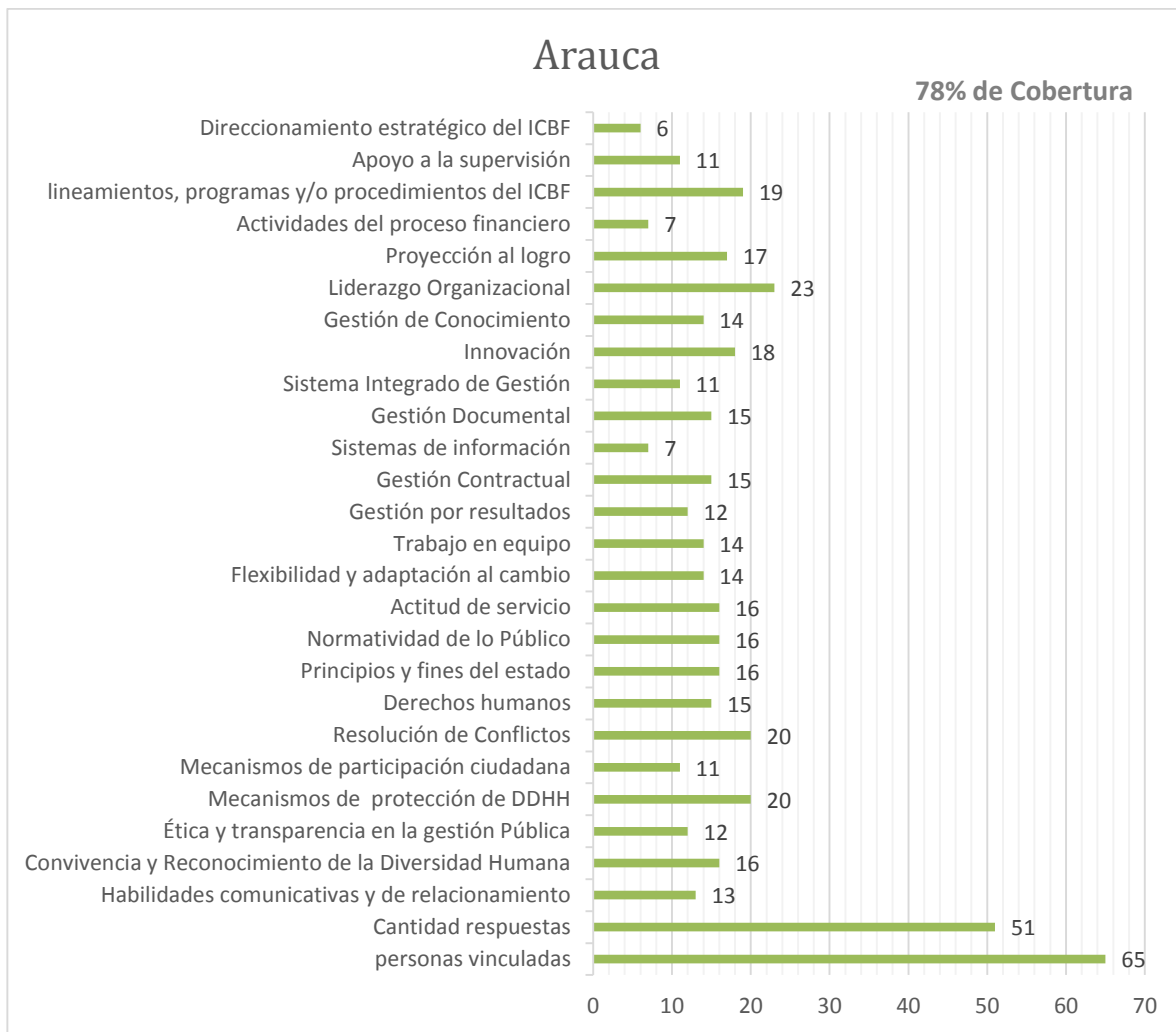


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica anterior, el tema más requerido por los servidores de la regional Antioquia es Mecanismos de Protección de los Derechos Humanos con 129 respuestas, seguido de Derechos Humanos con 107 y resolución de conflictos con 105.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 9 Resultados Regional Arauca

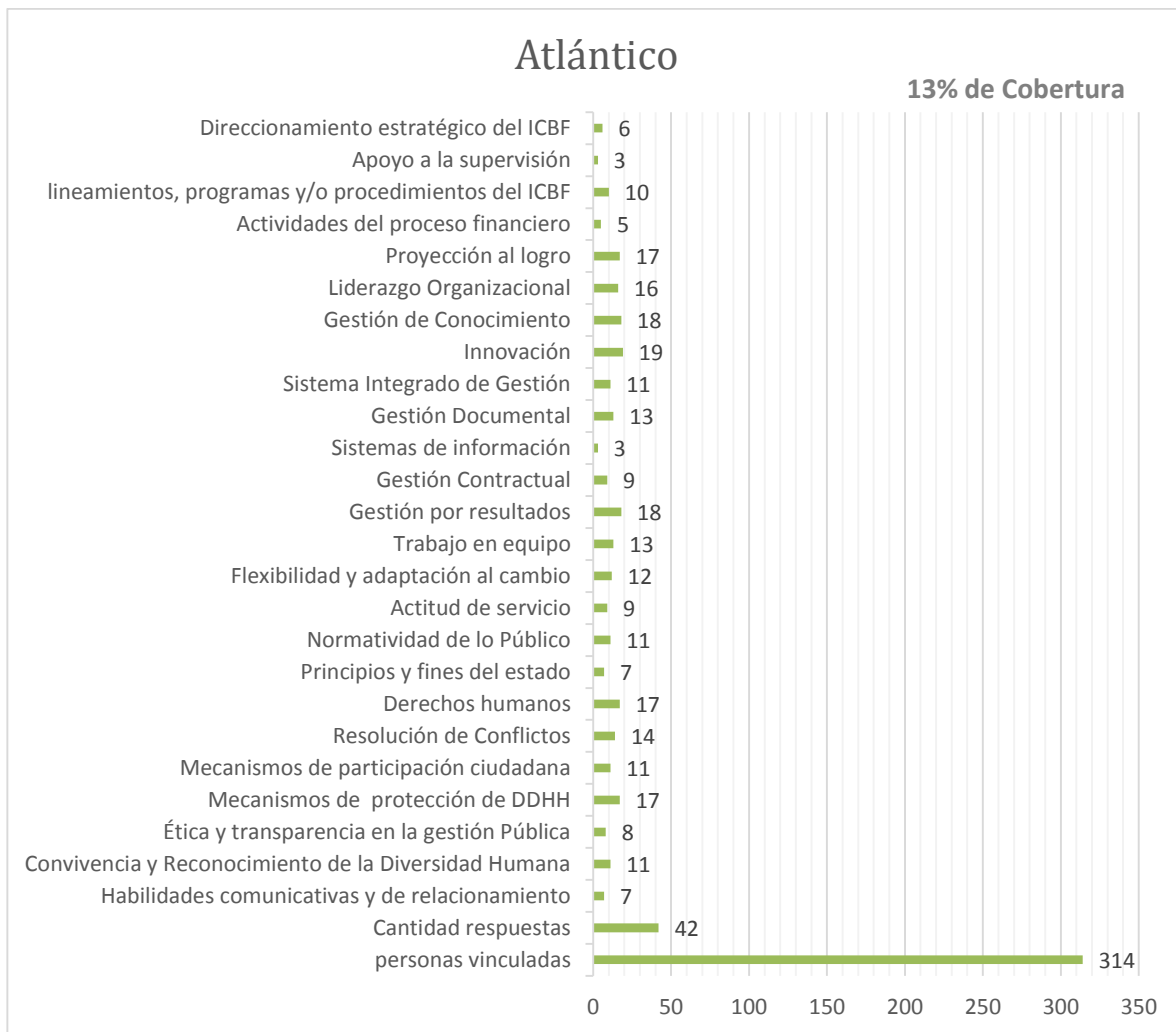


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Arauca, a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: liderazgo organizacional con 23 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos y Mecanismos de protección de DDHH con 20 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 10 Resultados Regional Atlántico



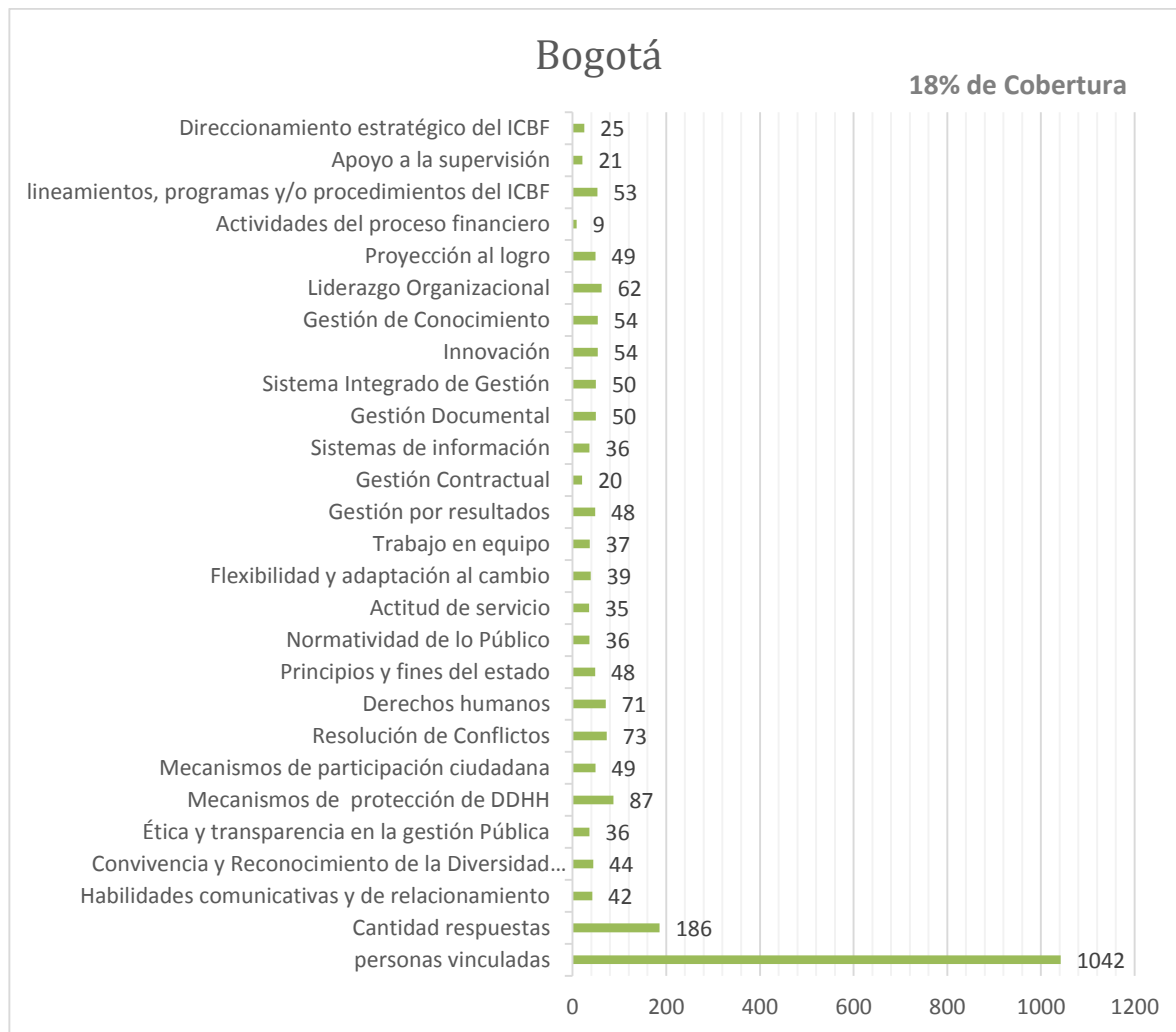
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Atlántico a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Innovación con 19 respuestas, seguido de Gestión por resultados y Gestión de Conocimiento con 18 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 11 Resultados Regional Bogotá



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Bogotá a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 87 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos con 73 y Derechos humanos con 71.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

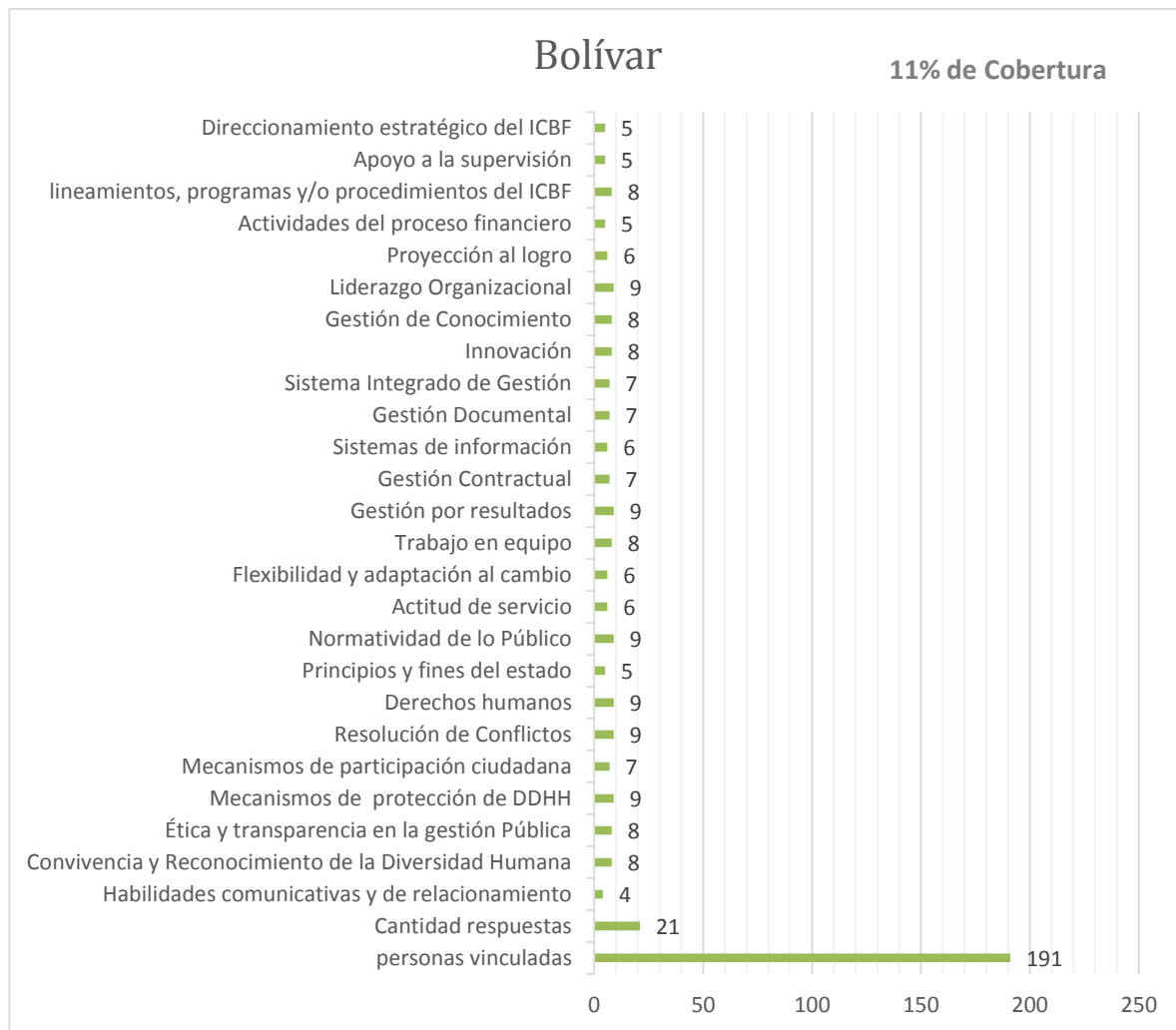
PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 30 de 80

Figura 12 Resultados Regional Bolívar

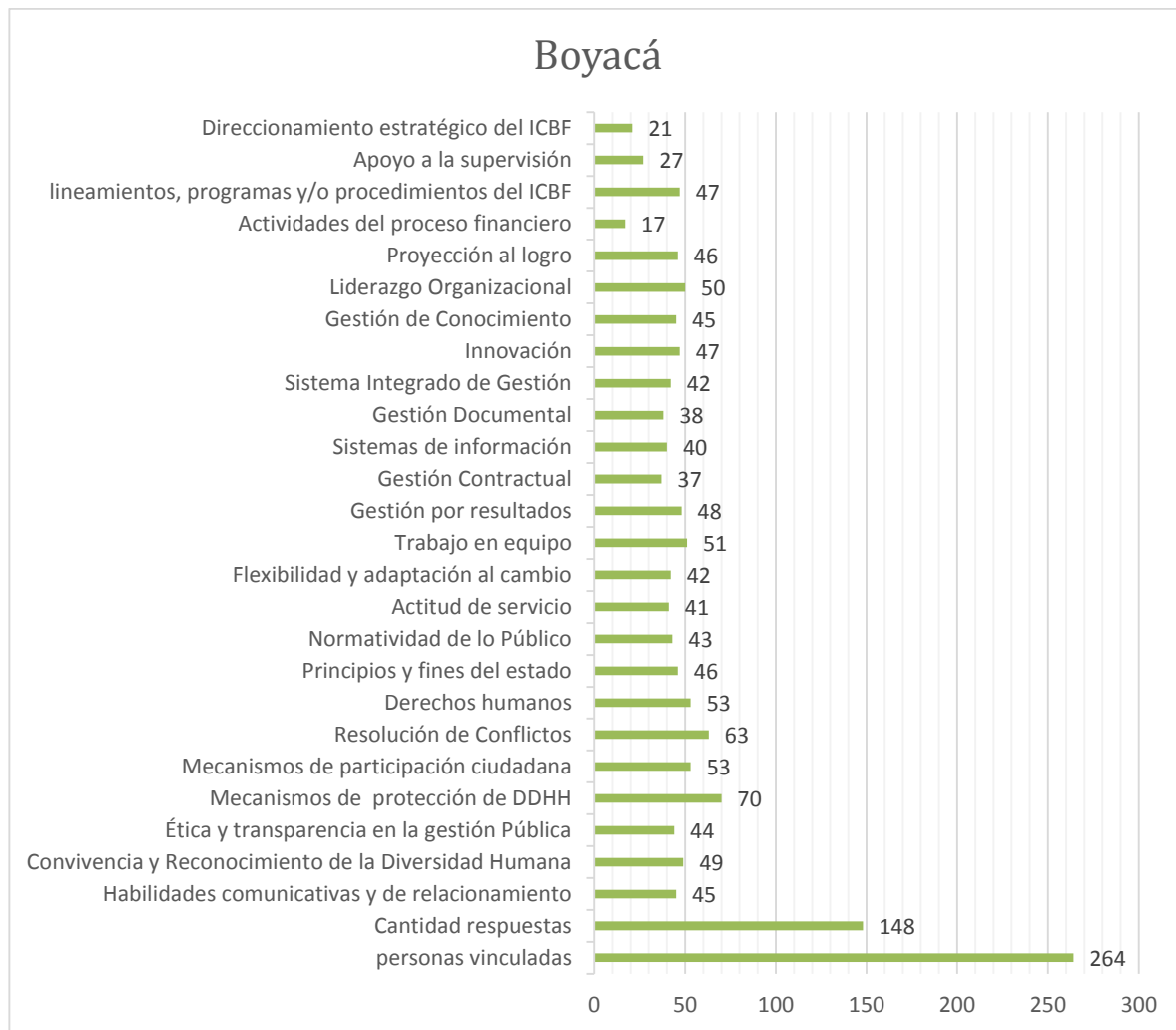


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Bolívar a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos están: Mecanismos de protección de DDHH, Resolución de Conflictos, Derechos humanos, Normatividad de lo Público, Gestión por resultados y Liderazgo Organizacional con la misma cantidad de respuestas (9).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 13 Resultados Regional Boyacá

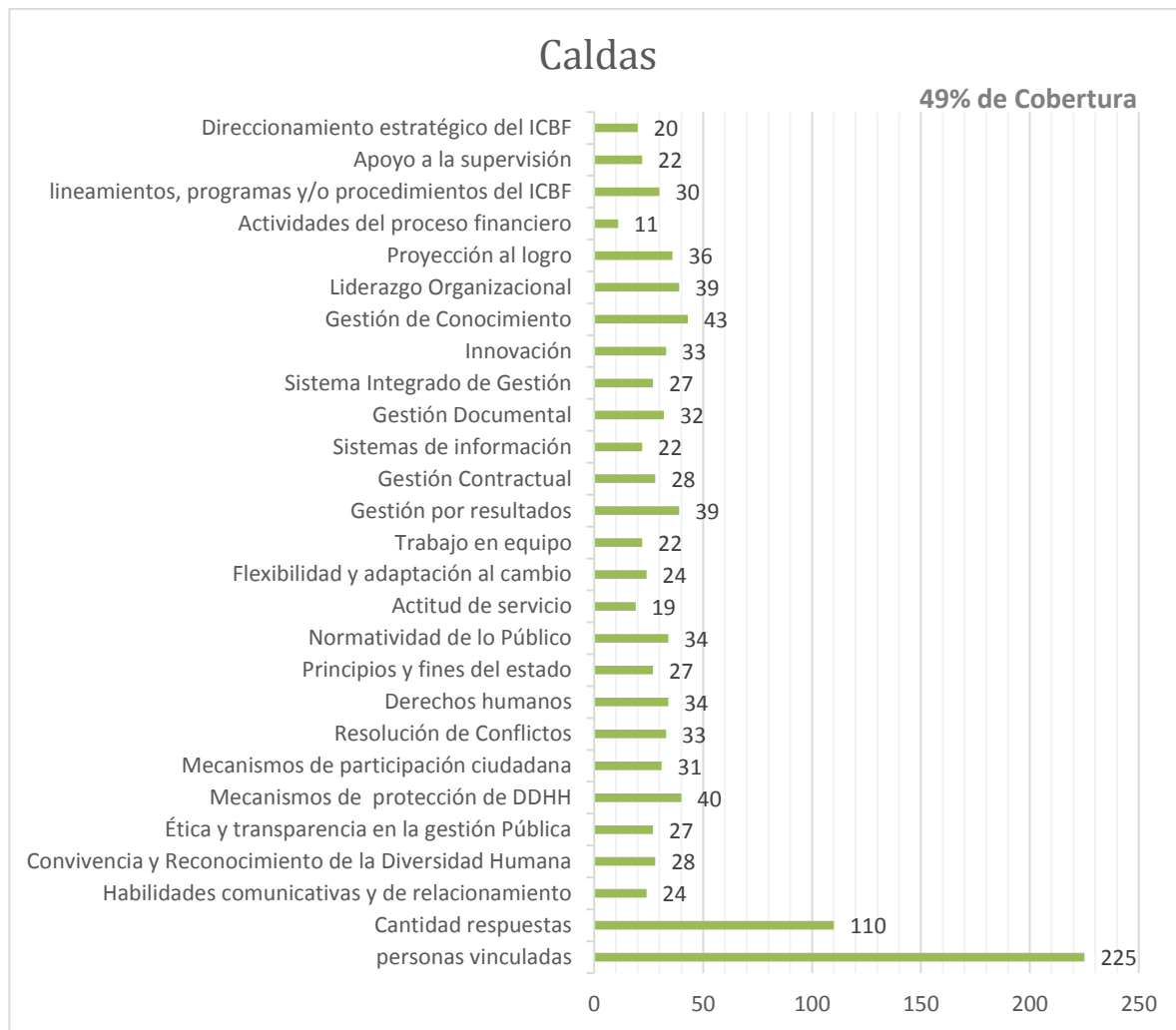


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Boyacá a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 63 respuestas, seguido de Mecanismos de participación ciudadana y Derechos humanos con 53.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 14 Resultados Regional Caldas



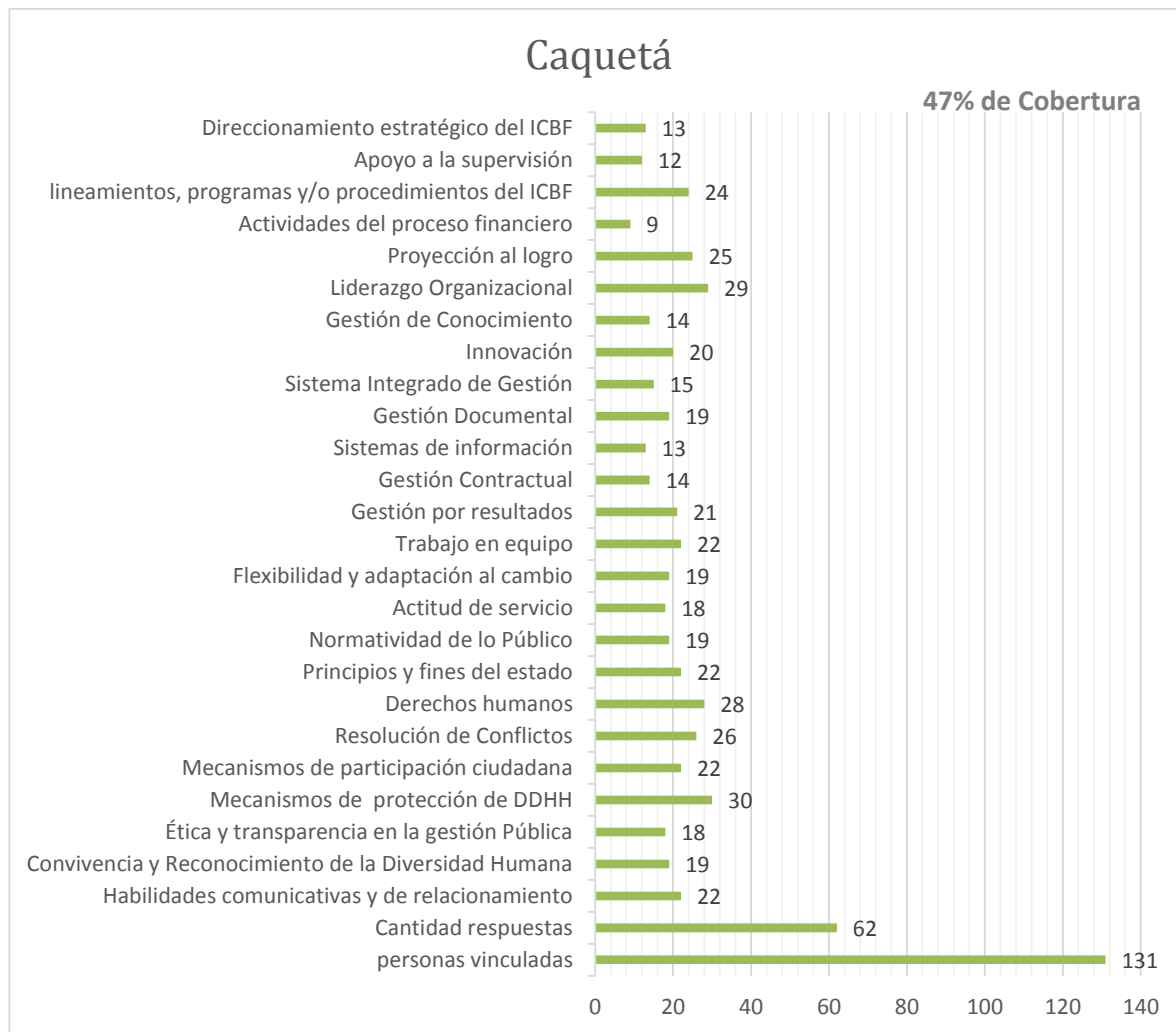
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Caldas a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión de Conocimiento con 43 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 40 respuestas y Gestión por resultados y Liderazgo Organizacional con la misma cantidad de respuestas (39).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 15 Resultados Regional Caquetá



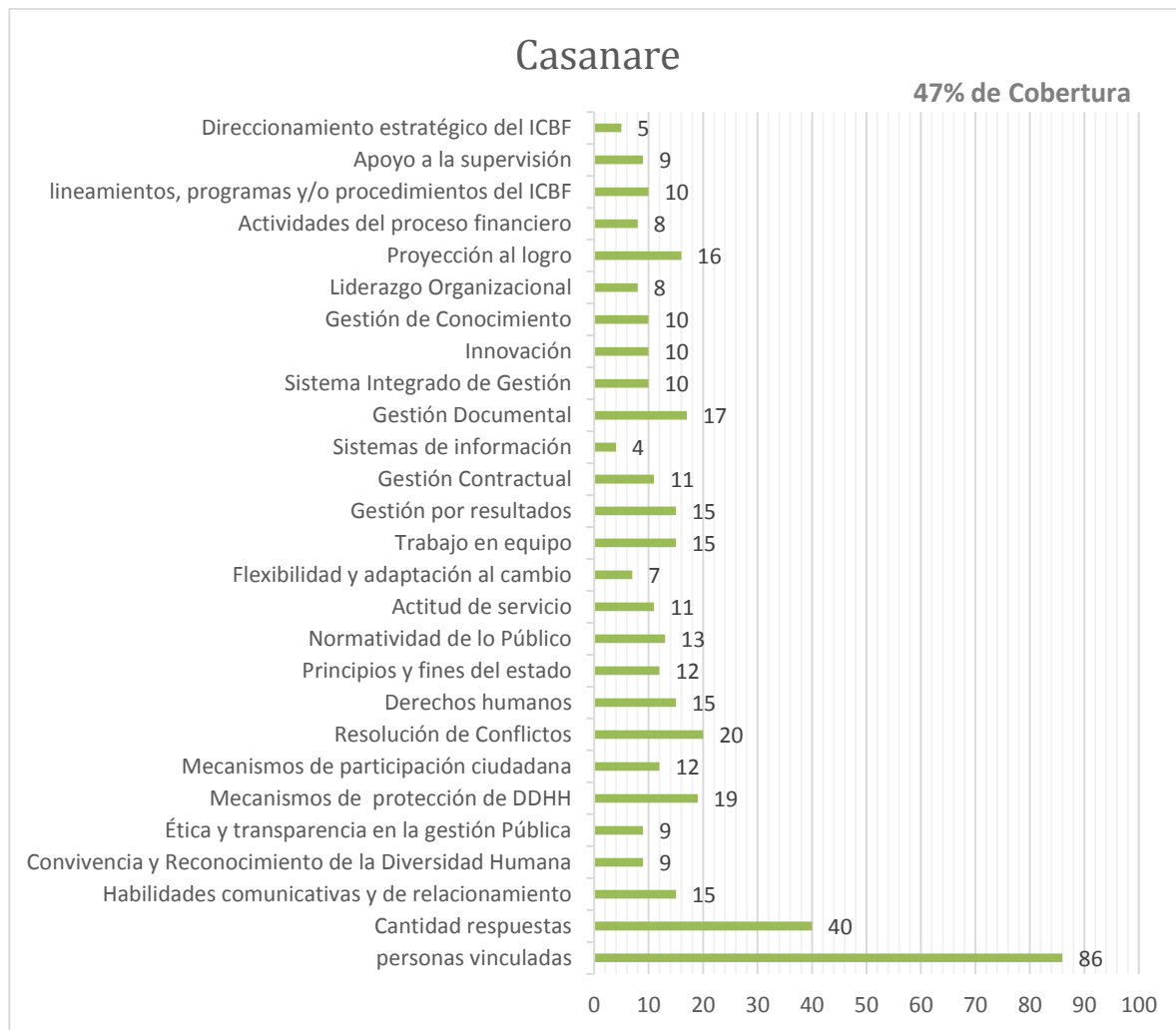
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Caquetá a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 30 respuestas, seguido de Liderazgo Organizacional con 29 y Derechos humanos con 28.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 16 Resultados Regional Casanare



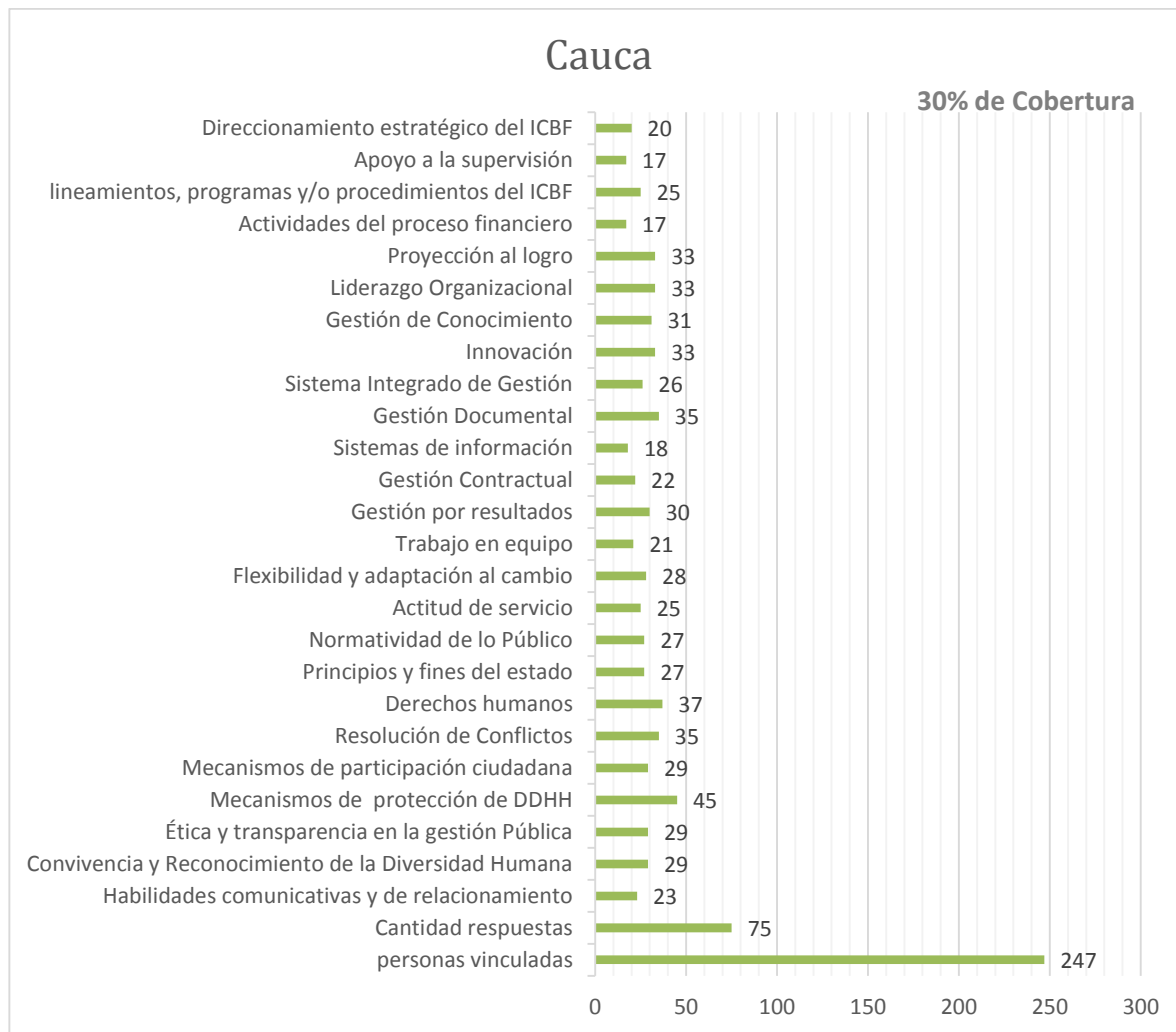
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Casanare a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 20 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 19 y Gestión Documental con 17.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 17 Resultados Regional Cauca



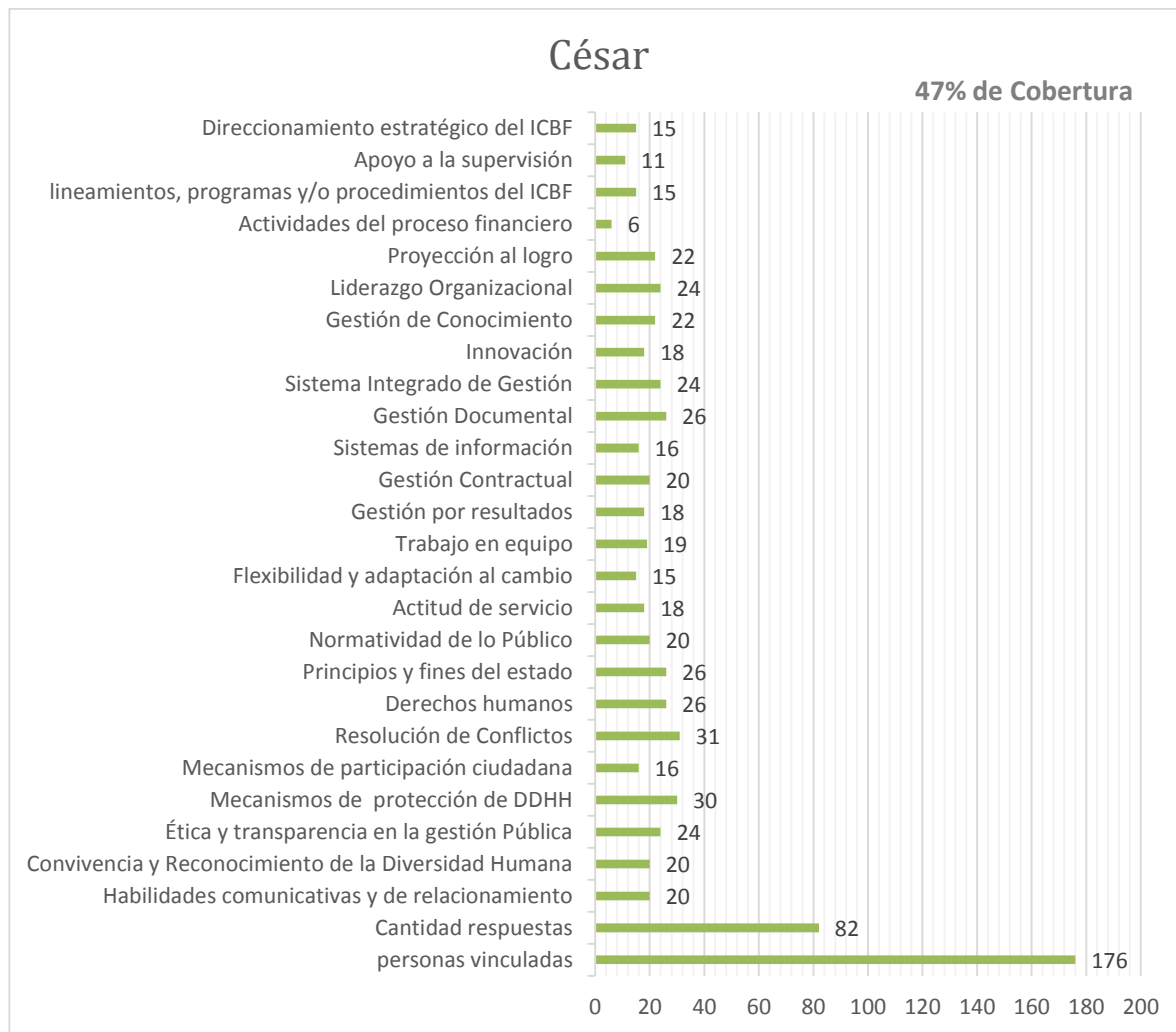
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Cauca a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 45 respuestas, seguido de Derechos humanos con 37 y Gestión Documental y Resolución de Conflictos con la misma cantidad de respuestas (35).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 18 Resultados Regional César



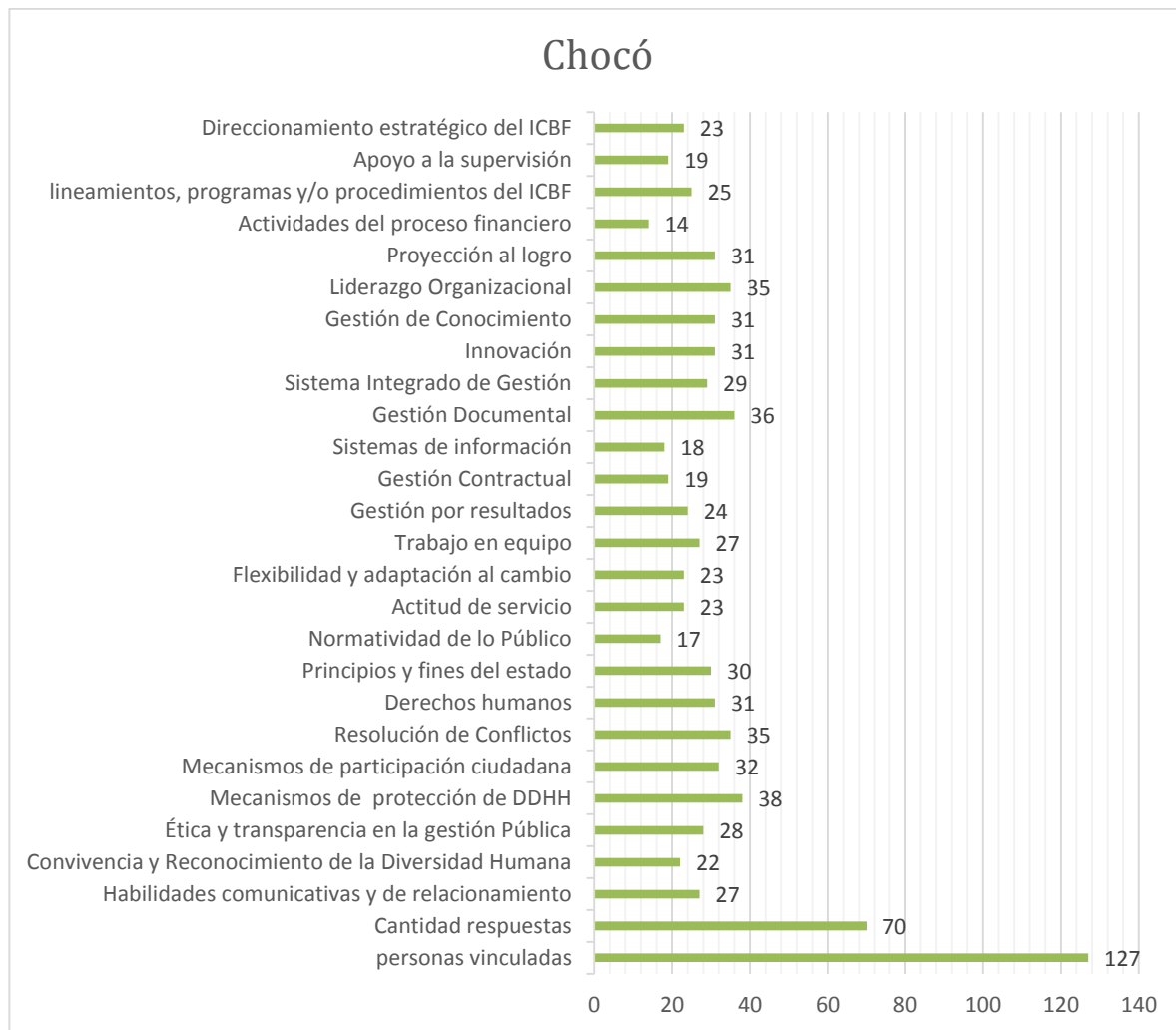
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional César a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 31 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 30 y Derechos humanos, Principios y fines del estado y Gestión Documental con la misma cantidad de respuestas (26).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 19 Resultados Regional Chocó



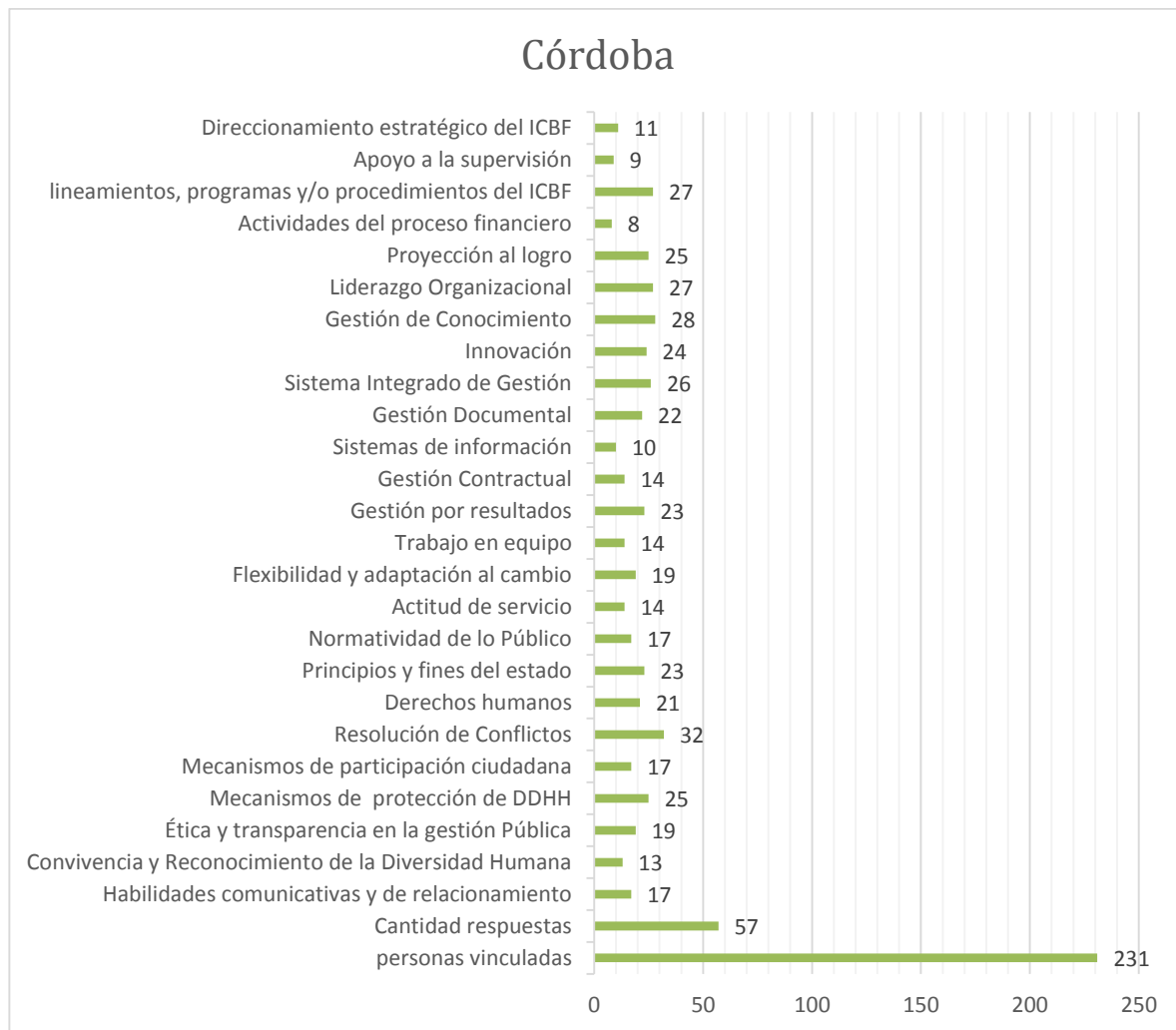
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Chocó a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 38 respuestas, seguido de Gestión Documental con 36 y Resolución de Conflictos y Liderazgo Organizacional con la misma cantidad de respuestas (35).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 20 Resultados Regional Córdoba



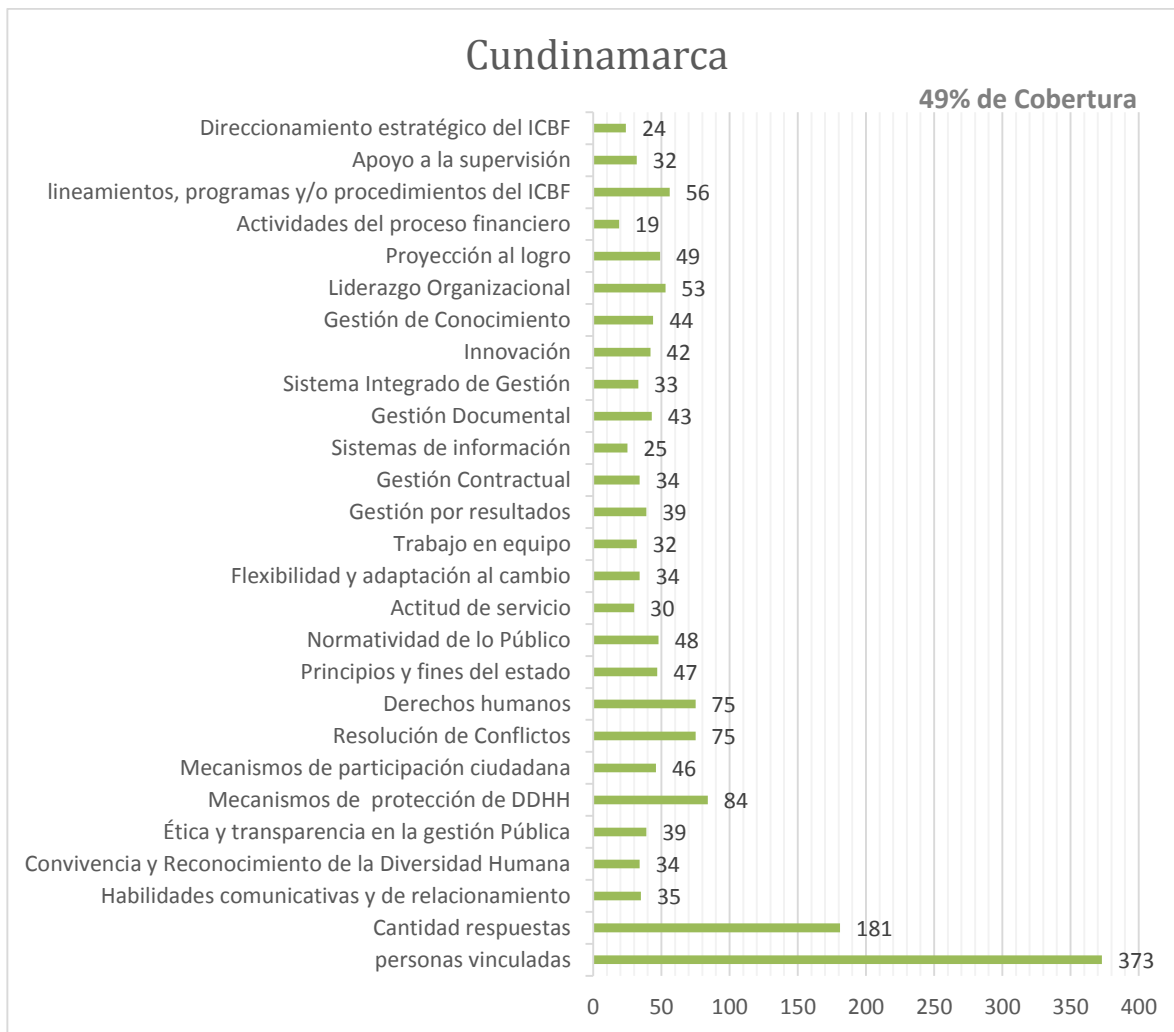
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Córdoba a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 32 respuestas, seguido de Gestión de Conocimiento con 28 y Liderazgo Organizacional y lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF con la misma cantidad de respuestas (27).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 21 Resultados Regional Cundinamarca



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Cundinamarca a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 84 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos y Derechos humanos con la misma con 75 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 22 Resultados Sede de la Dirección General



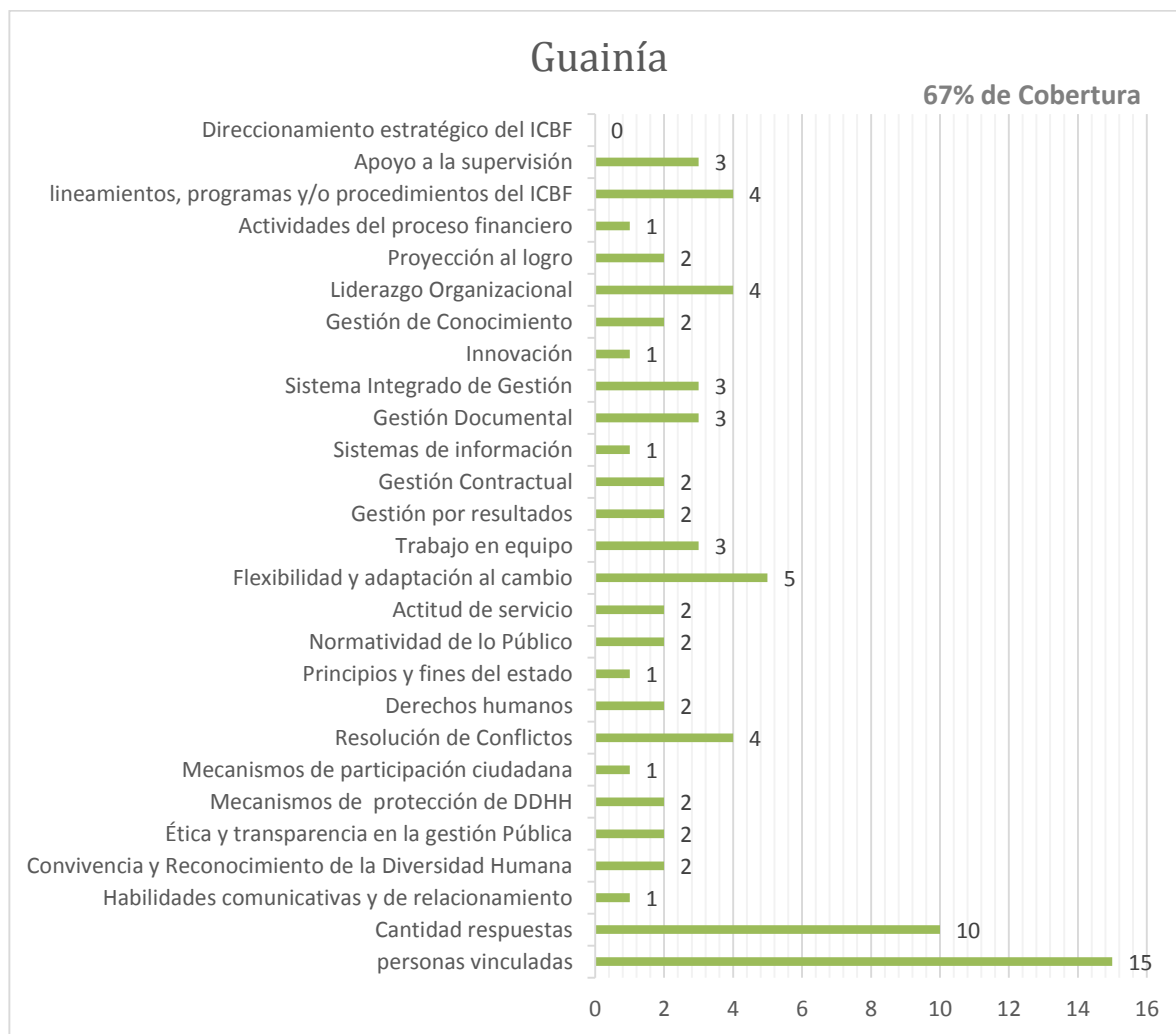
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la Sede de la Dirección General a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Normatividad de lo Público con 48 respuestas, seguido de Gestión por resultados con 43 y Gestión de Conocimiento con 42 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 23 Resultados Regional Guainía

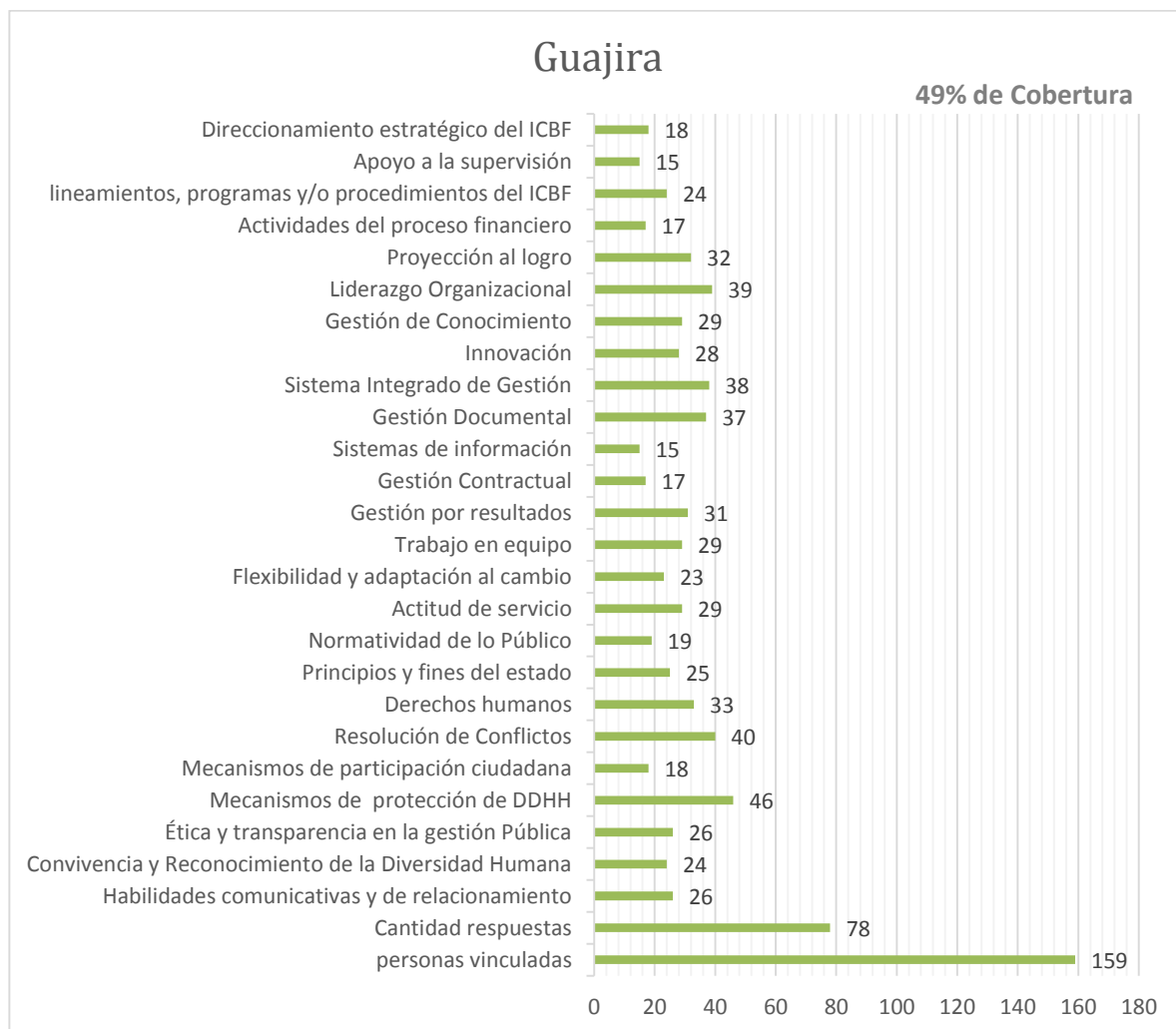


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Guainía a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Flexibilidad y adaptación al cambio con 5 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos, Liderazgo Organizacional y lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF con 4 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 24 Resultados Regional Guajira

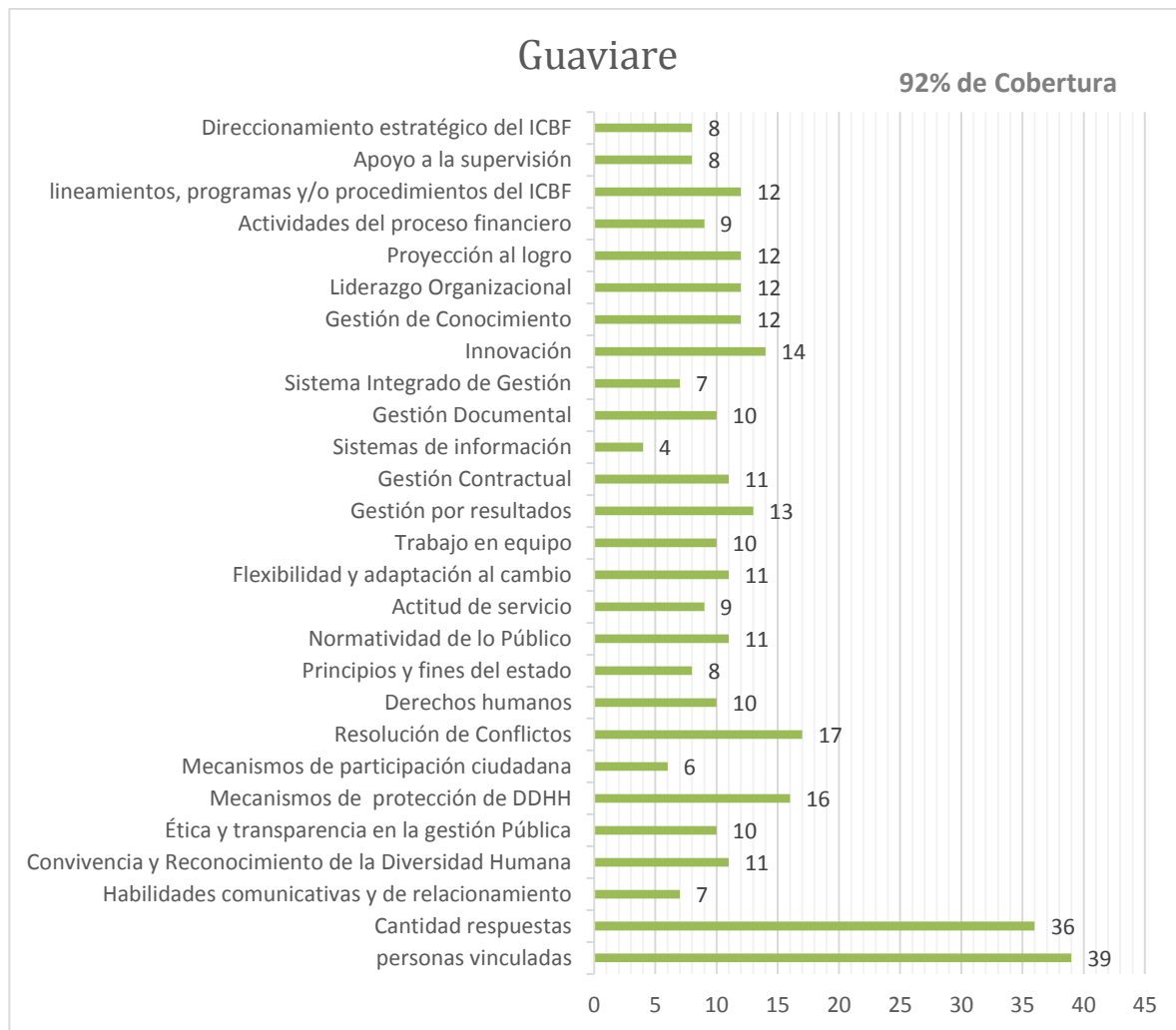


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Guajira a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 46 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos con 40 y Liderazgo Organizacional con 39 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 25 Resultados Regional Guaviare

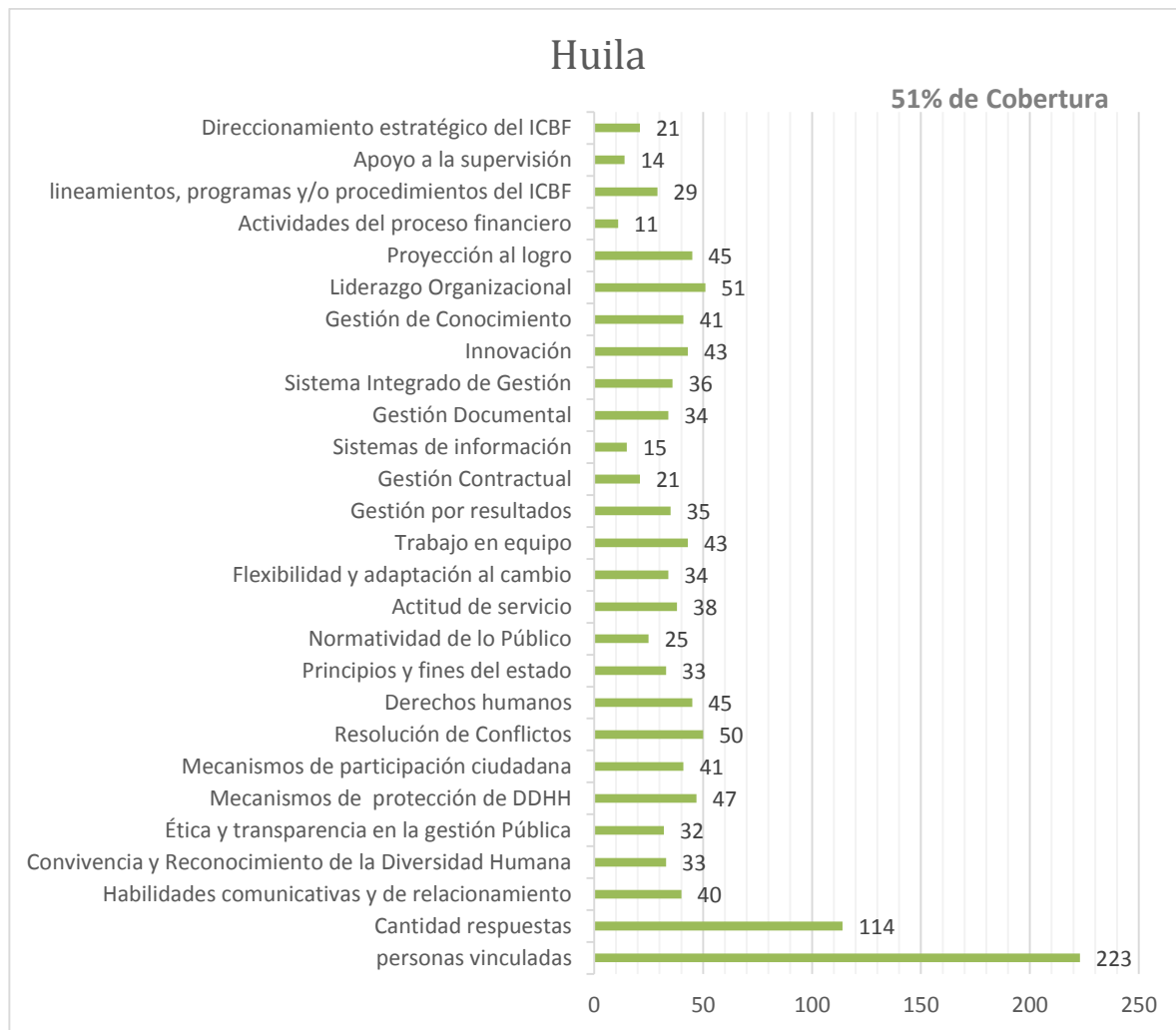


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Guaviare a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 17 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 16 e Innovación con 14 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 26 Resultados Regional Huila



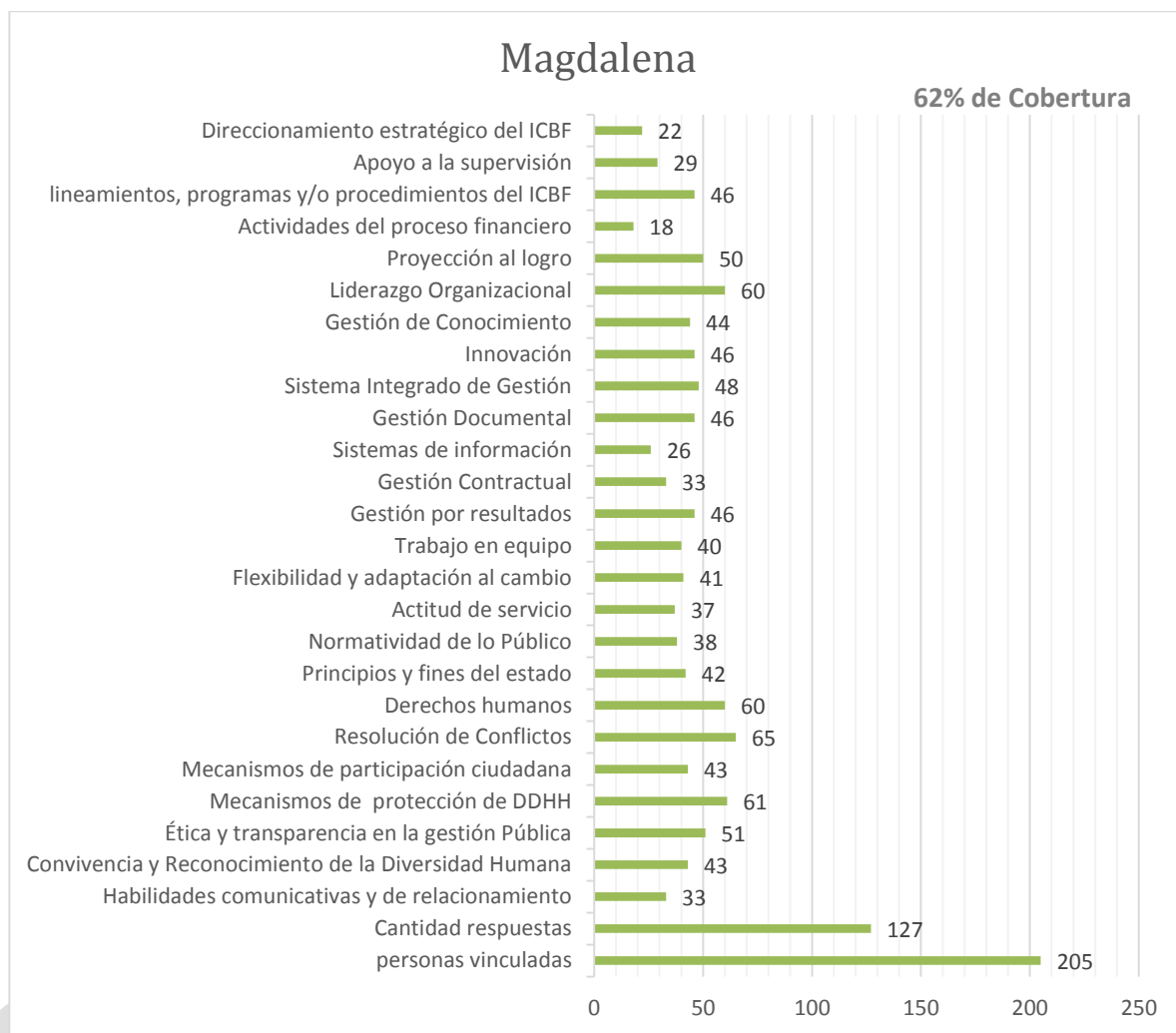
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Huila partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Liderazgo Organizacional con 51 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos con 50 y Mecanismos de protección de DDHH con 47 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 27 Resultados Regional Magdalena



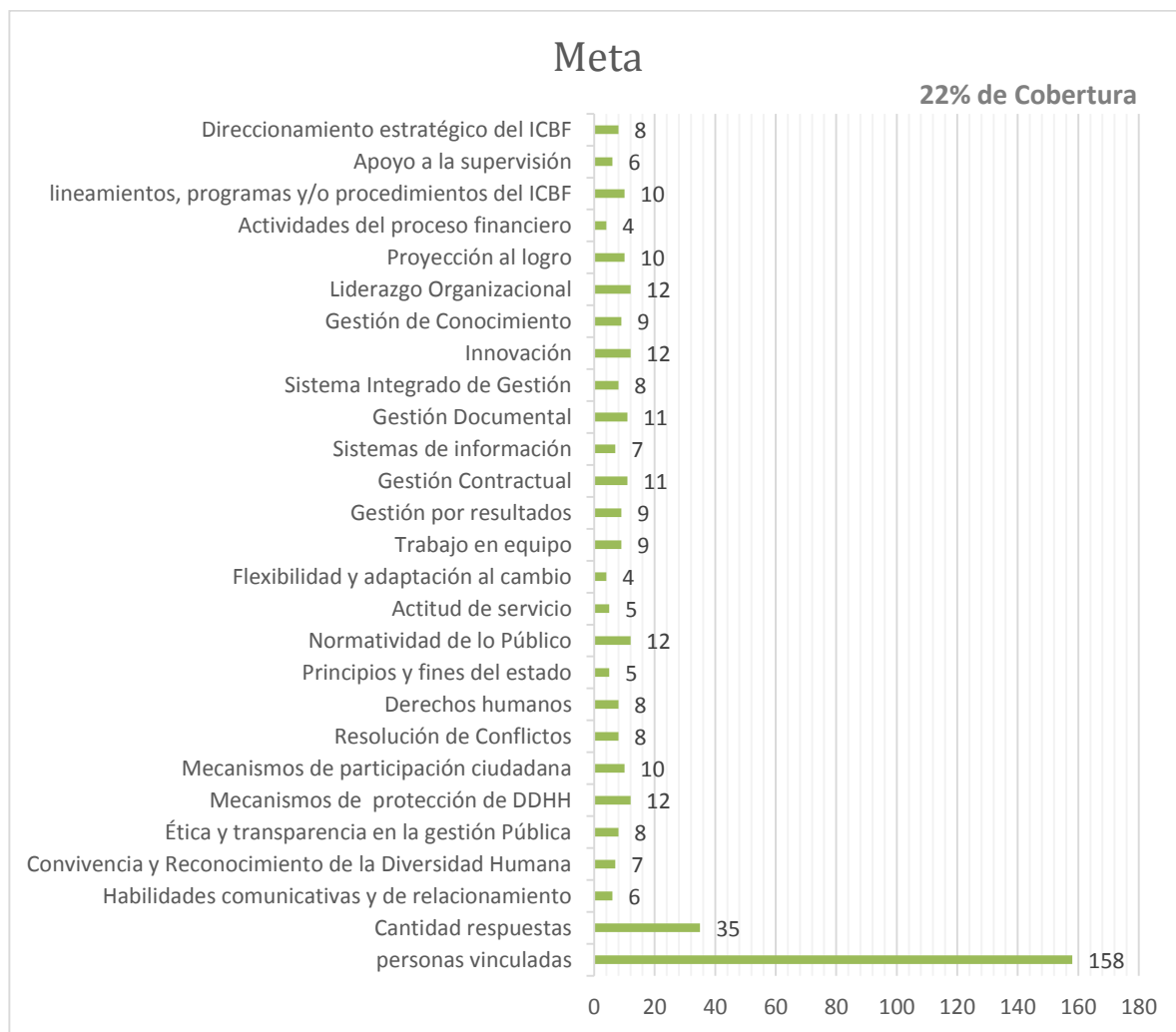
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Magdalena a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 65 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 61 y Derechos humanos y Liderazgo Organizacional con 60 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 28 Resultados Regional Meta



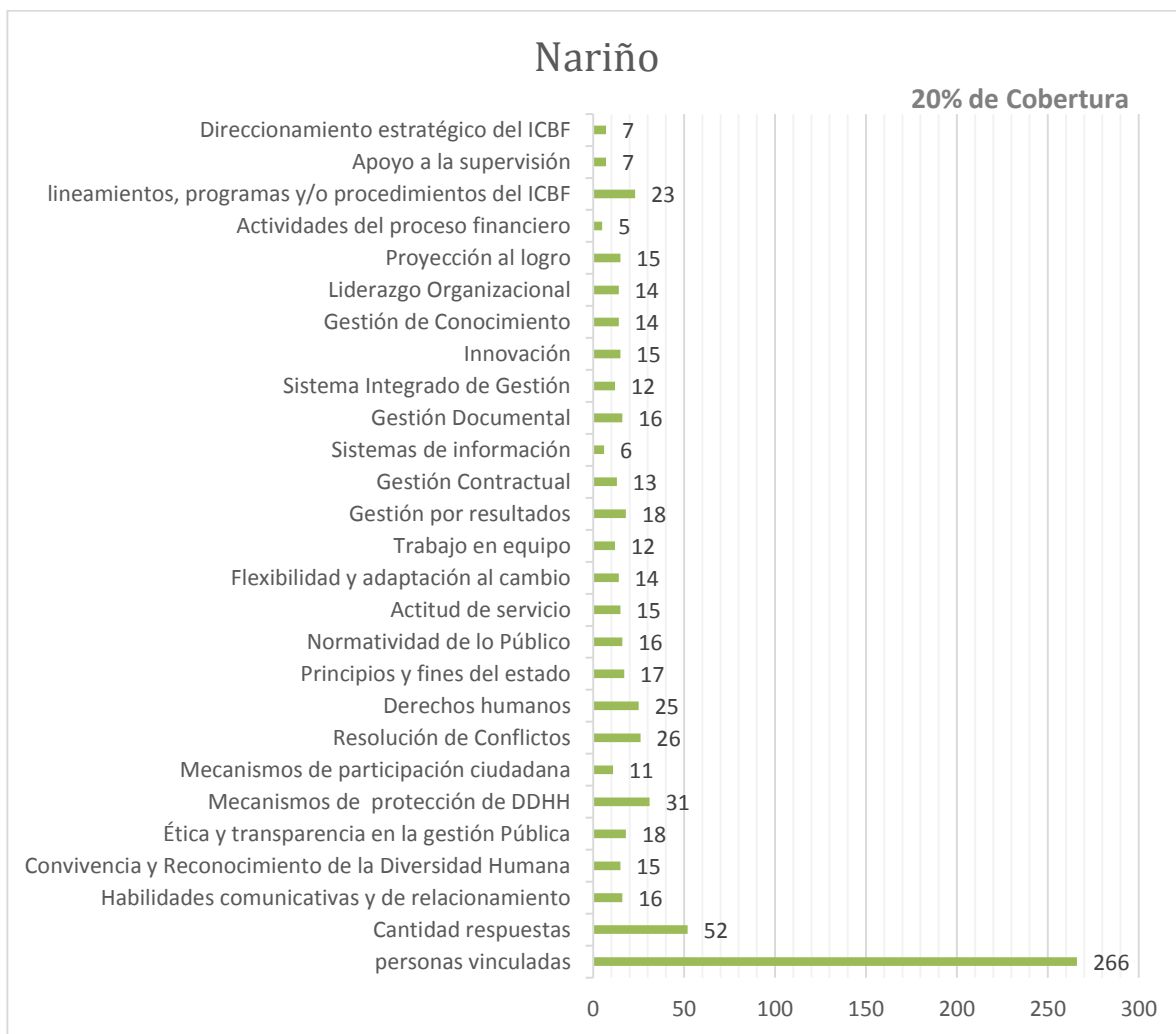
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Meta a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Mecanismos de protección de DDHH, Normatividad de lo Público, Innovación y Liderazgo Organizacional con 12 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 29 Resultados Regional Nariño



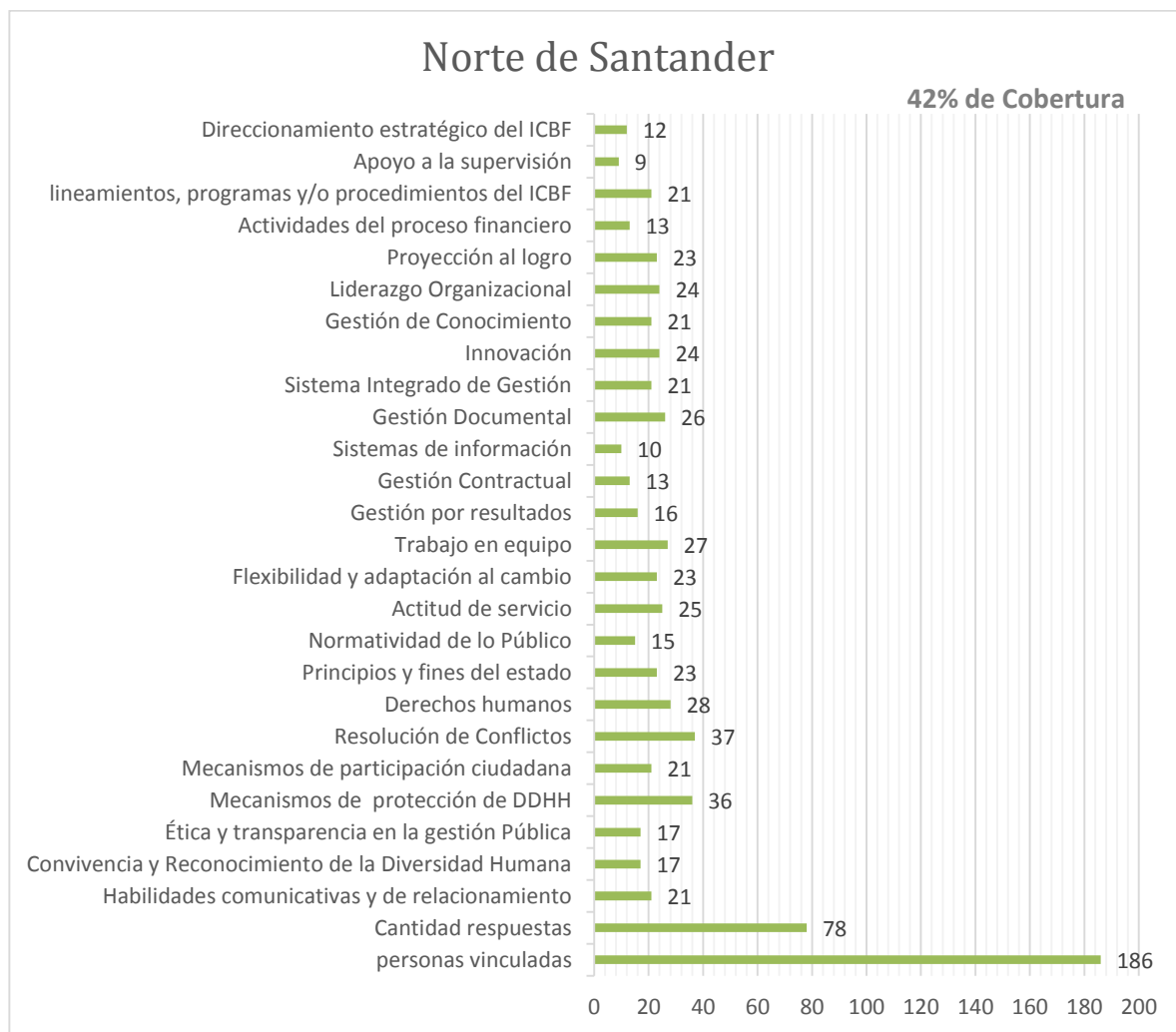
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Nariño a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 31 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos con 26 y Derechos humanos con 25 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 30 Resultados Regional Norte de Santander



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Norte de Santander a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Resolución de Conflictos con 37 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 36 y Derechos humanos con 28 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

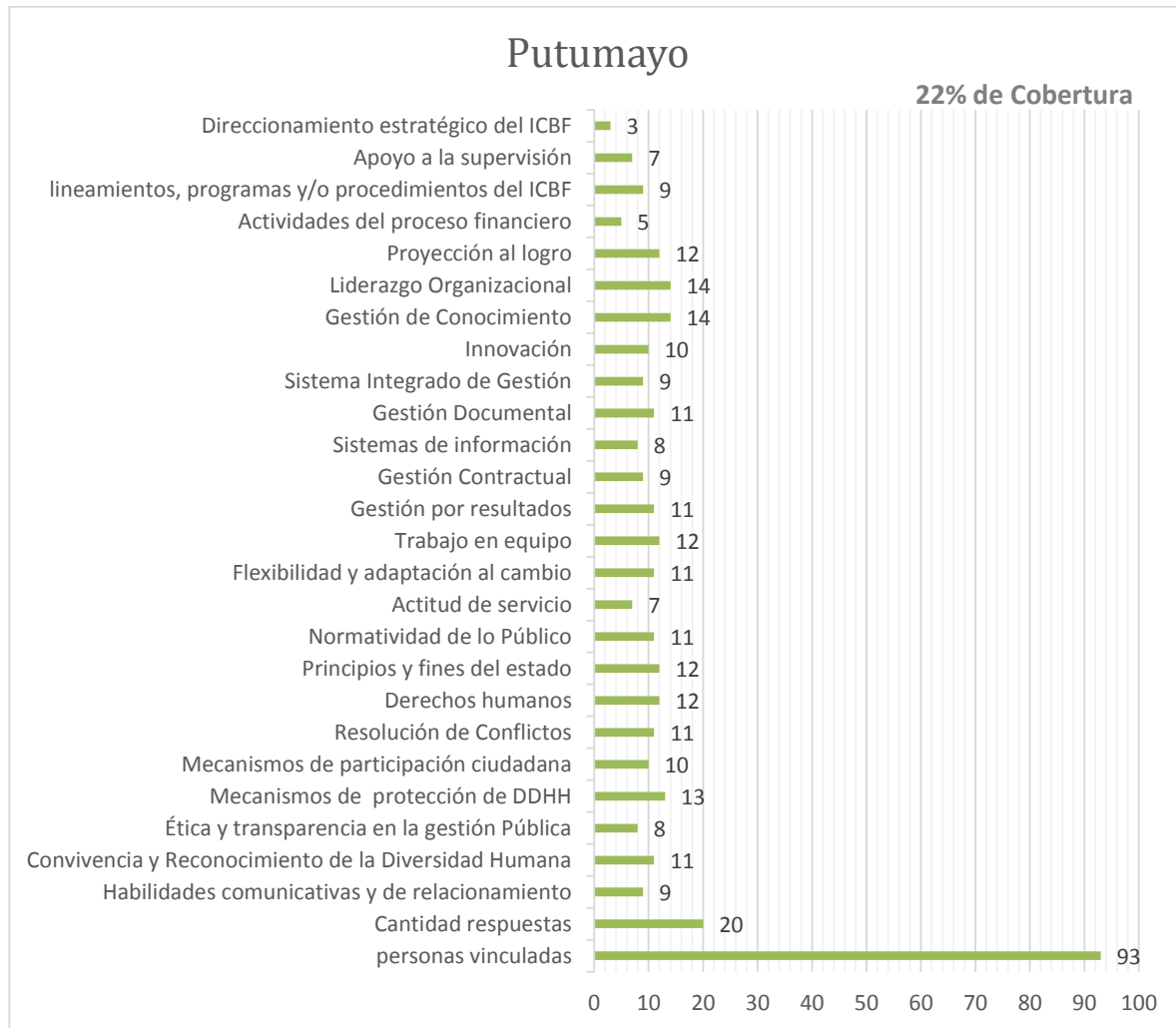
PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 49 de 80

Figura 31 Resultados Regional Putumayo



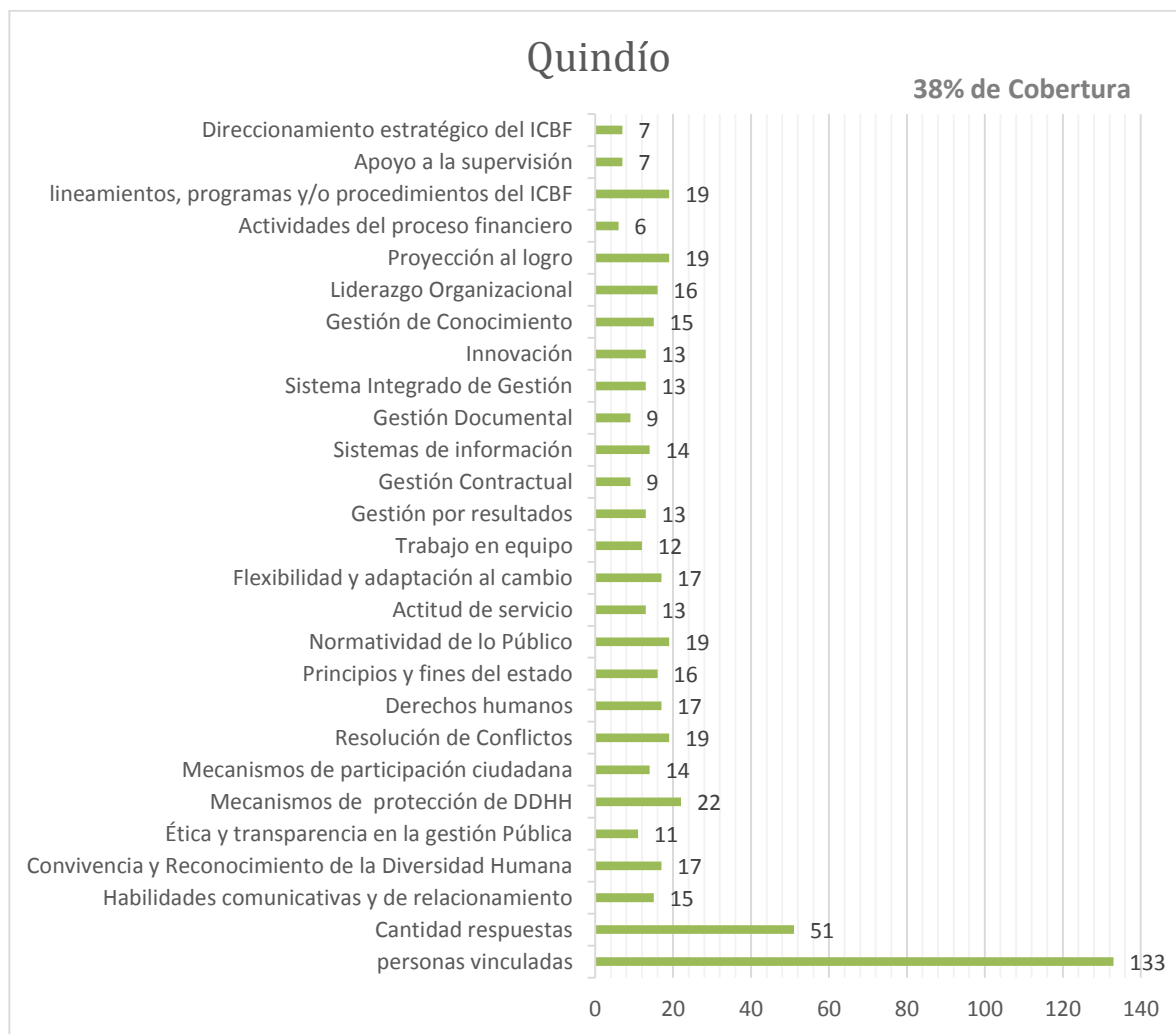
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Putumayo a partir de la gráfica anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión de Conocimiento y Liderazgo Organizacional con 14 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 13.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 32 Resultados Regional Quindío



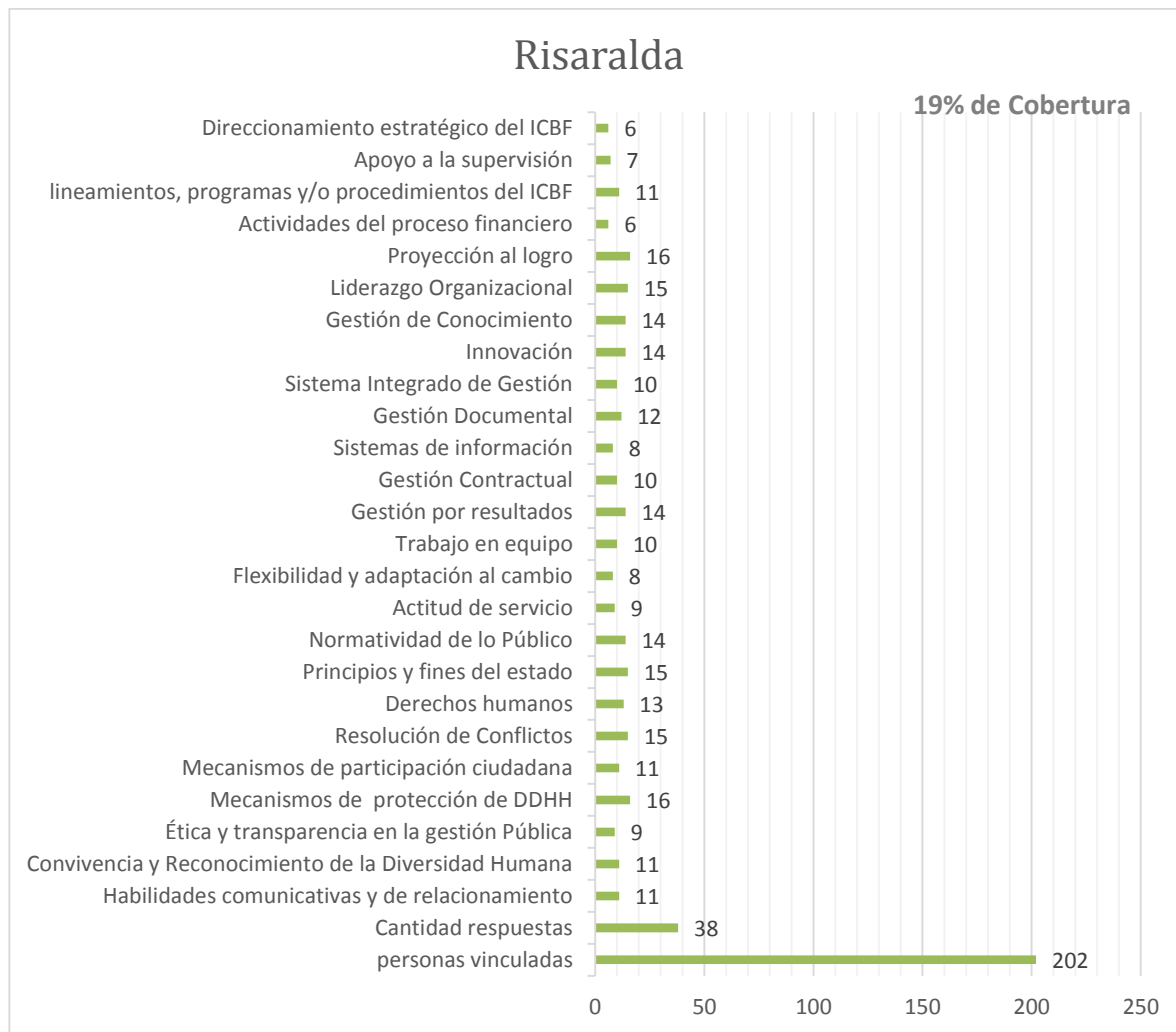
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Quindío a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 22 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos, Normatividad de lo Público, Proyección al logro, lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF y Derechos humanos con 19 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 33 Resultados Regional Risaralda

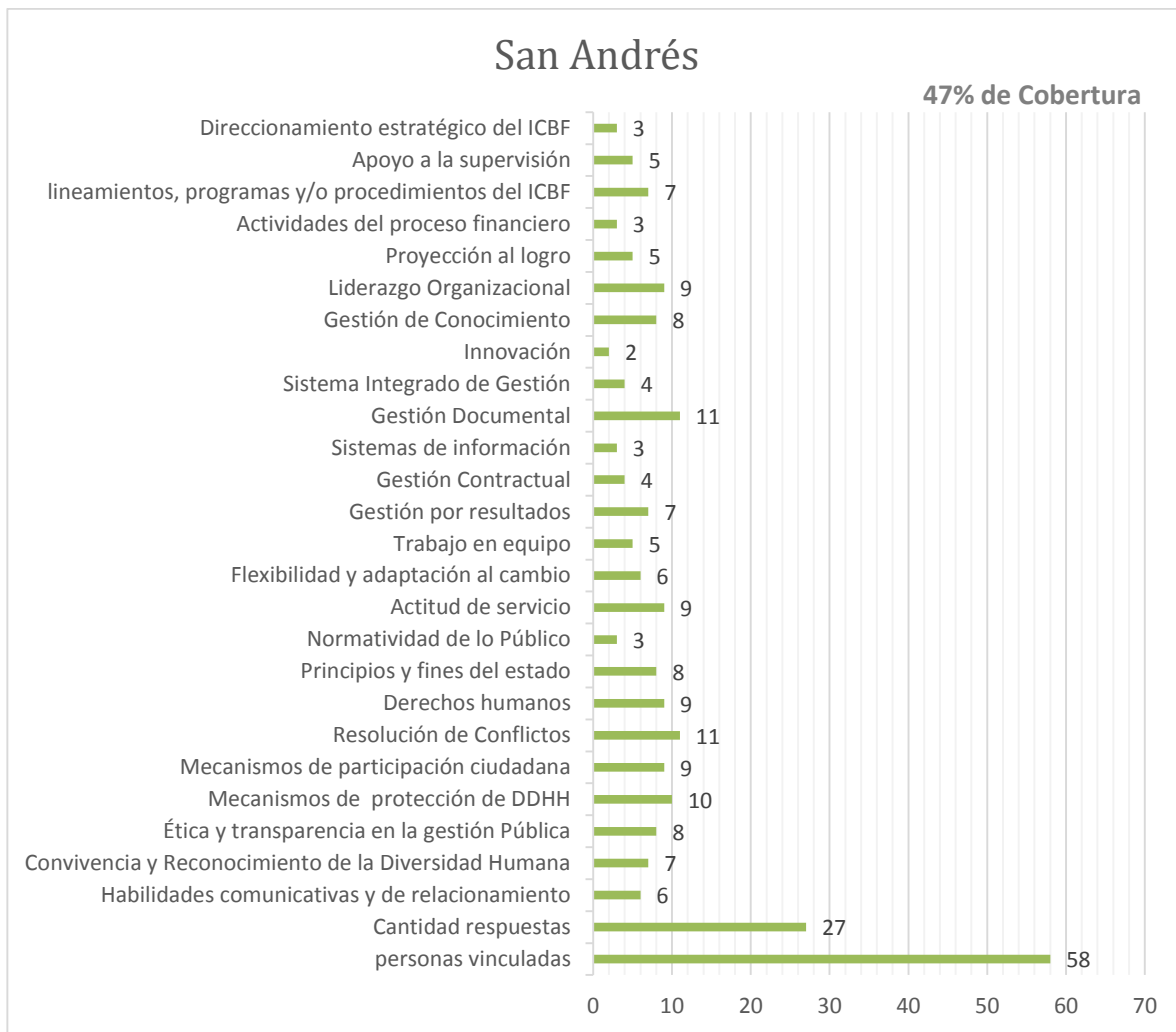


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Risaralda a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Mecanismos de protección de DDHH y Proyección al logro con 16 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos, Principios y fines del estado y Liderazgo Organizacional con 15 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 34 Resultados Regional San Andrés



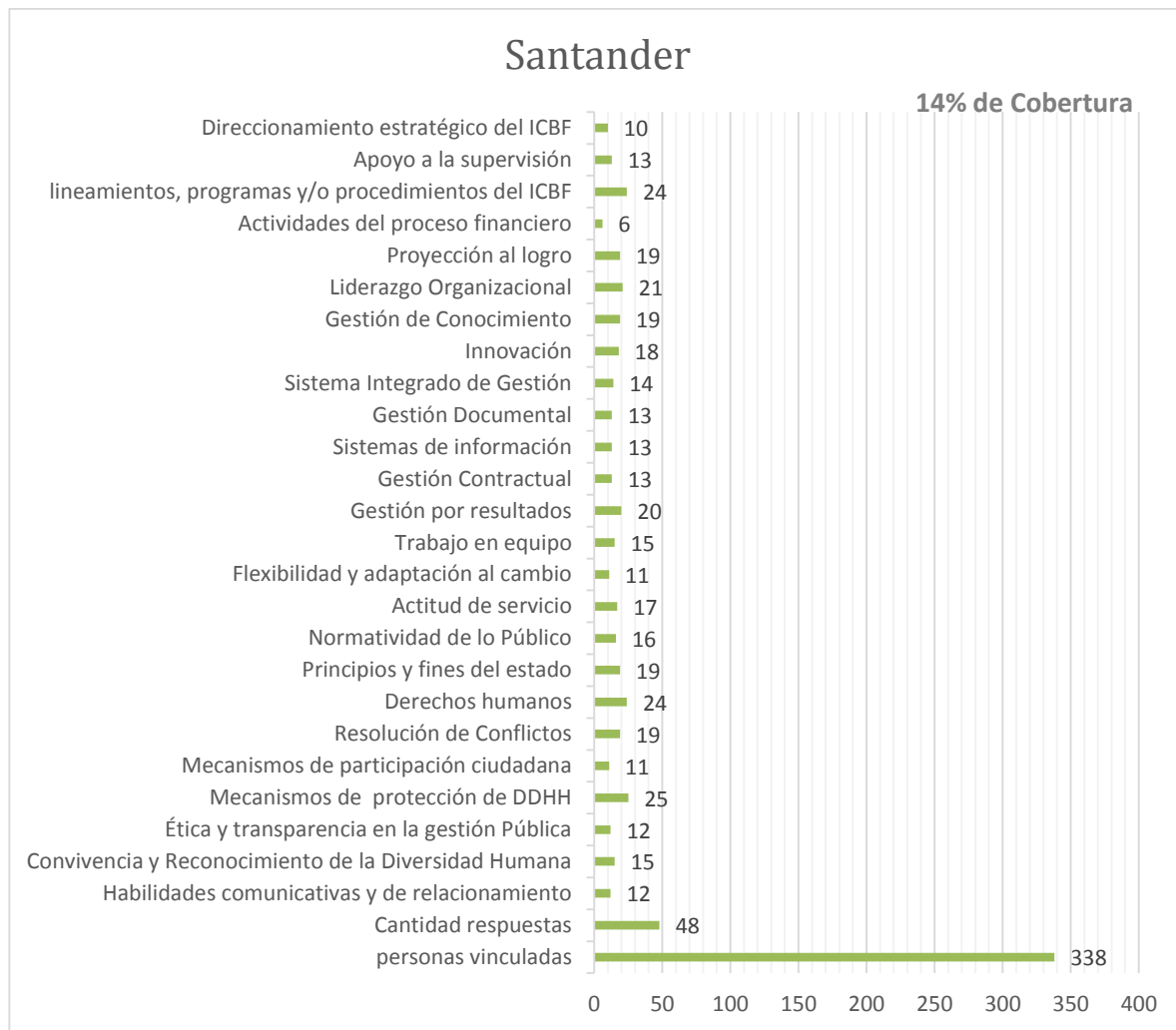
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional San Andrés a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Gestión Documental y Resolución de Conflictos con 11 respuestas, seguido de Mecanismos de protección de DDHH con 10 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 35 Resultados Regional Santander

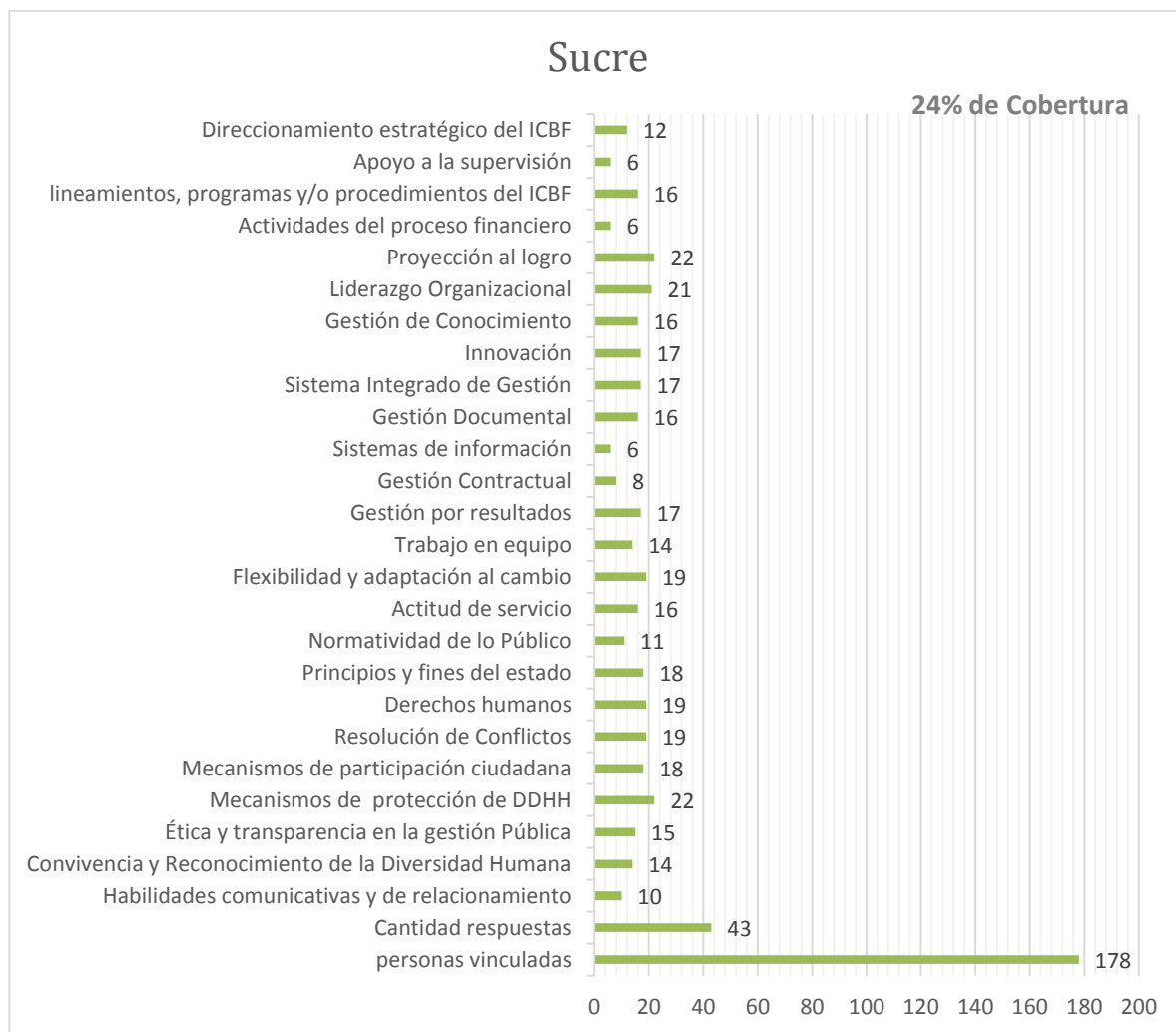


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Santander a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 25 respuestas, seguido de lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF y Derechos humanos con 24 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 36 Resultados Regional Sucre



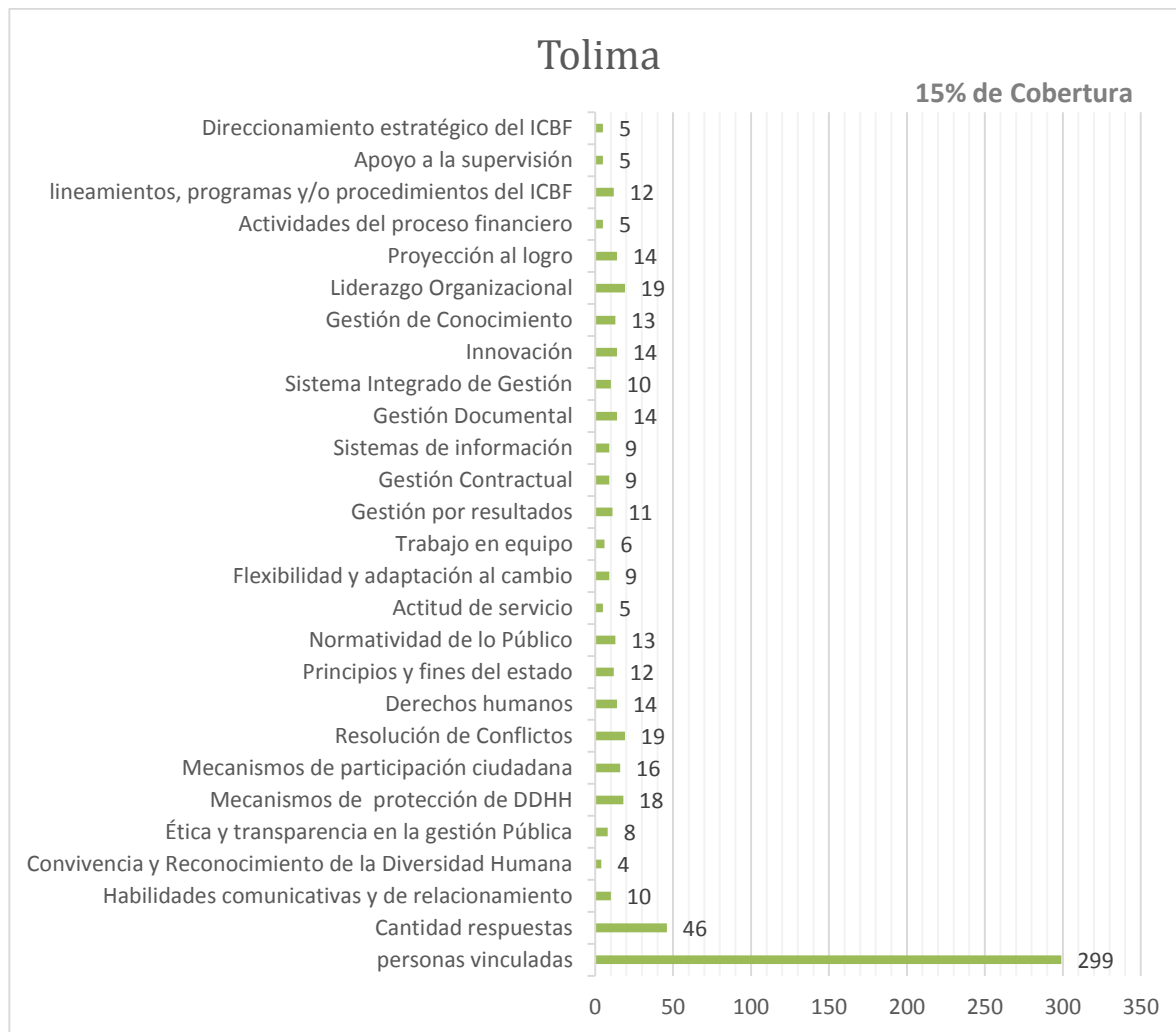
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Sucre a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Mecanismos de protección de DDHH y Proyección al logro con 22 respuestas, seguido de Liderazgo Organizacional con 21.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 37 Resultados Regional Tolima



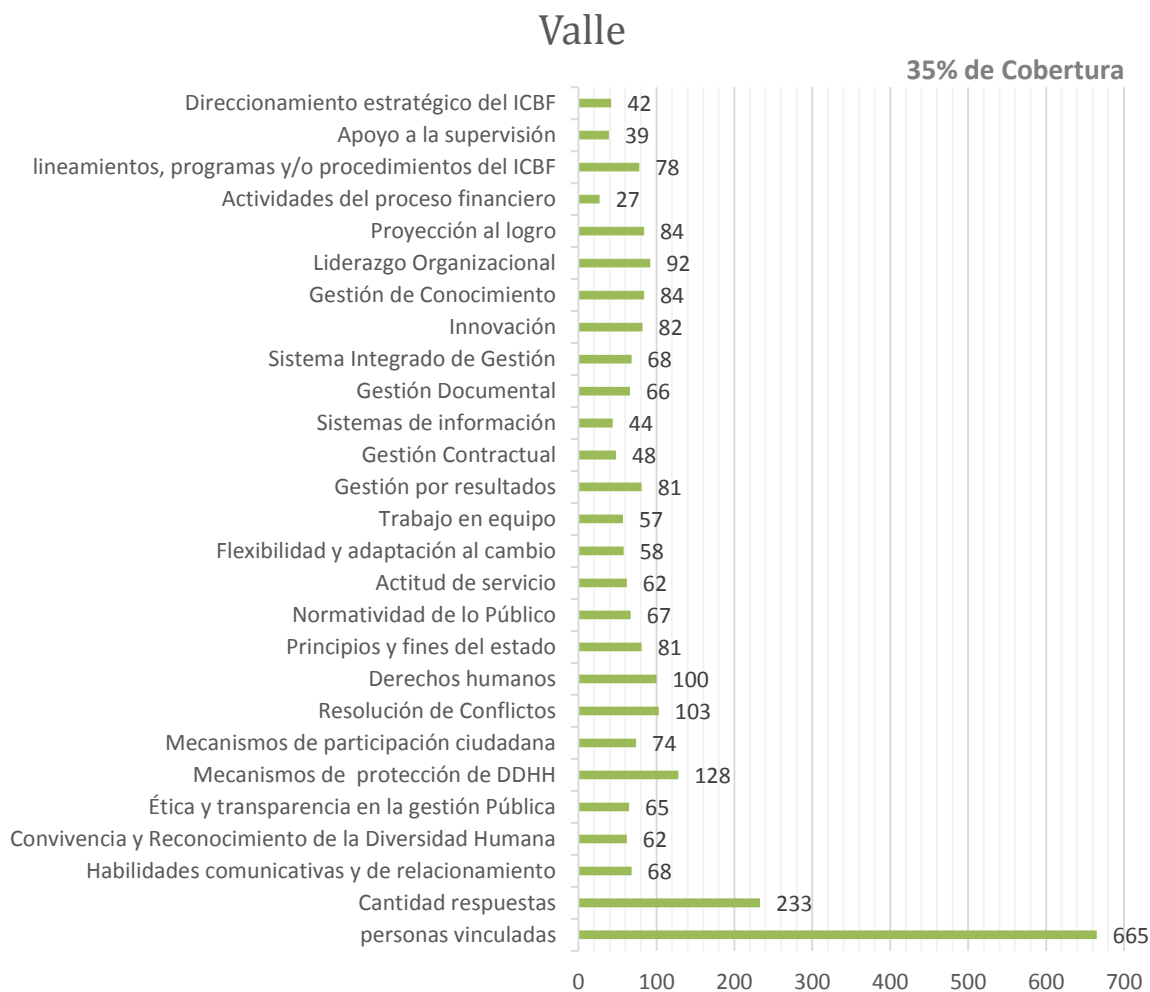
Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Tolima a partir de la gráfica anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Resolución de Conflictos y Liderazgo Organizacional con 19 respuestas y Mecanismos de protección de DDHH con 18 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



Figura 38 Resultados Regional Valle

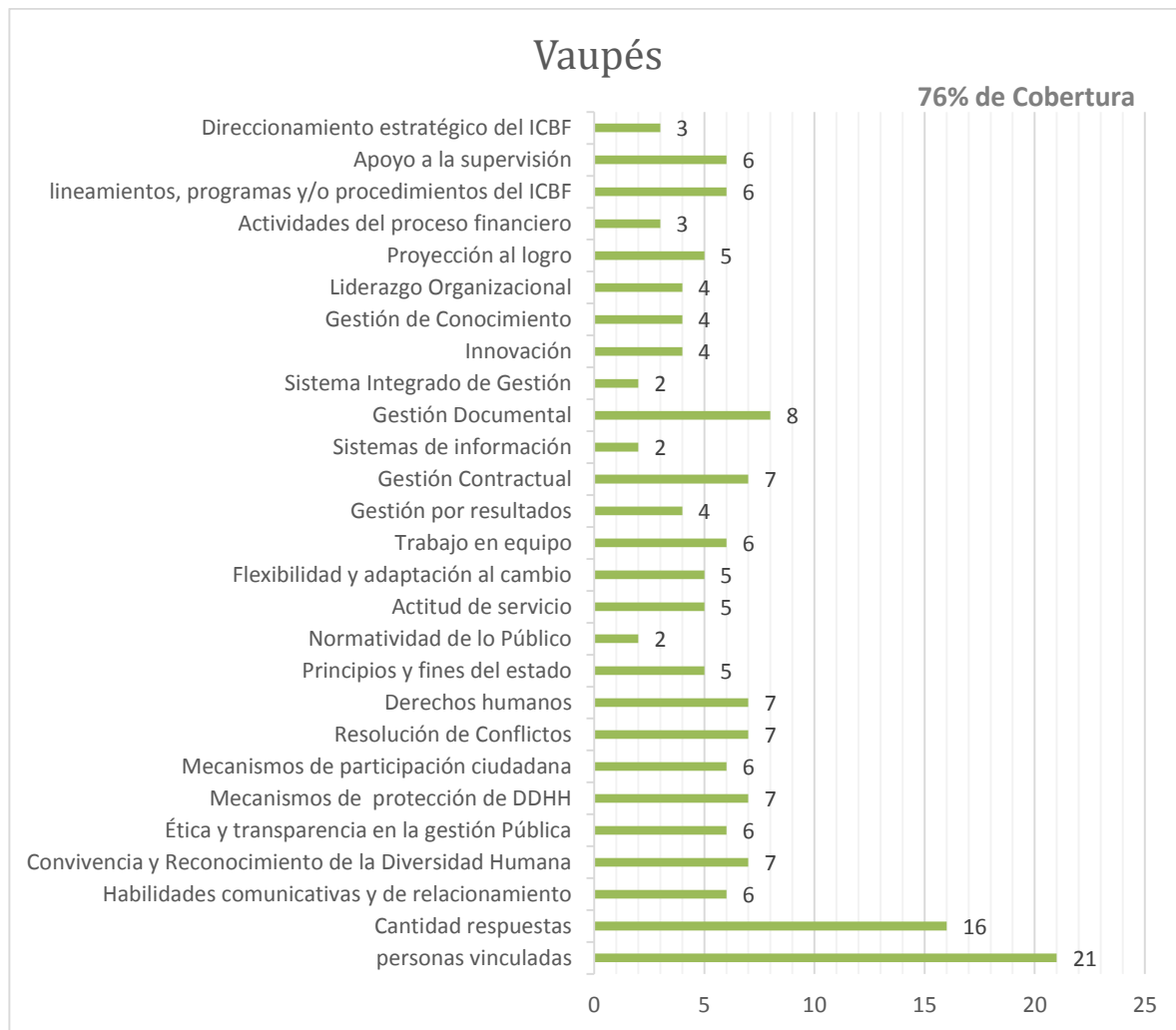


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Valle a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Mecanismos de protección de DDHH con 128 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos con 103 y Derechos humanos con 100 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 39 Resultados Regional Vaupés

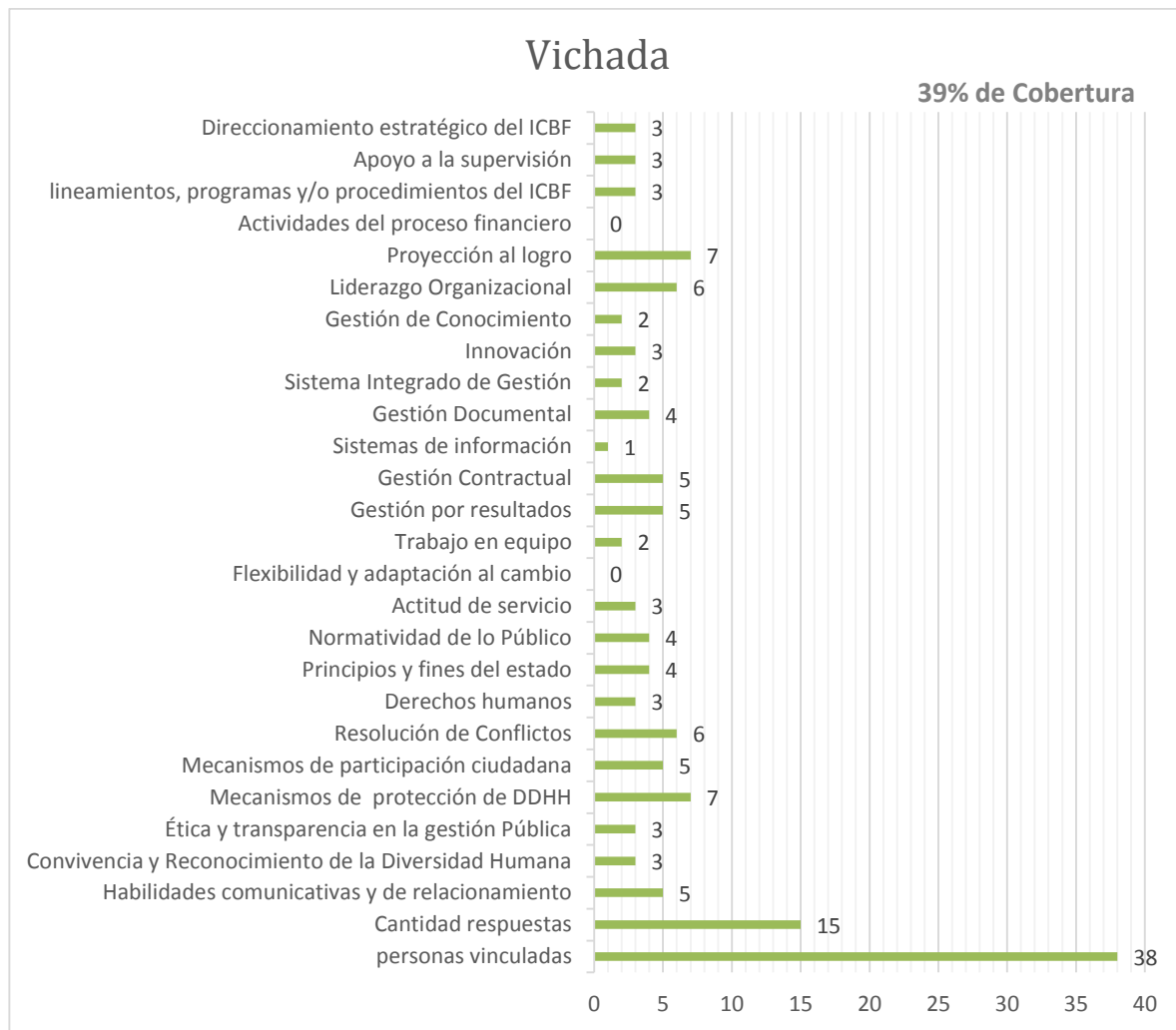


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Vaupés a partir de la gráfica anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental con 8 respuestas, seguido de Convivencia y Reconocimiento de la Diversidad Humana, Mecanismos de protección de DDHH, Resolución de Conflictos, Derechos humanos y Gestión Contractual con 7 respuestas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 40 Resultados Regional Vichada



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Vichada a partir de la gráfica anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Mecanismos de protección de DDHH y Proyección al logro con 7 respuestas, seguido de Resolución de Conflictos y Liderazgo Organizacional con 6 respuestas.

Por otra parte, para las preguntas abiertas contempladas en las temáticas relacionadas a continuación, se realizó la unificación del contenido de estas clasificándolas de acuerdo con la categoría que abarca los temas, con el fin de validar las necesidades en cuanto a lo que requiere contratación de un externo para dar respuesta

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 59 de
80

y las necesidades que pueden ser satisfechas por el área experta en el tema con el fin de que estas sean consideradas en el entrenamiento o asistencia técnica a brindar a las regionales. Las temáticas son:

- Normatividad de lo Público
- Gestión Contractual
- Sistemas de información
- Gestión financiera
- Gestión del aprendizaje institucional en lineamientos, programas y/o procedimientos del ICBF
- Supervisión en programas misionales.
- Otras Necesidades de formación diferente a las contempladas en el formulario.

Tabla 4. Respuestas obtenidas en las preguntas abiertas

Tema	Subcategoría	Cantidad de servidores que indican el tema como prioritario
Normatividad de lo Público	En temas de procesos de apoyo	621
	En temas de procesos estratégicos.	3
	En temas de procesos misionales.	182
Gestión Contractual		651
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Herramientas de Microsoft office	162
	En temas de procesos de apoyo	26
	En temas de procesos estratégicos.	1
	En temas de procesos misionales.	150
	En temas de procesos de evaluación.	2
	Office 365	12
Intranet	1	
Procesos Financieros		311
Lineamientos, programas y procedimientos del ICBF	En temas de procesos de apoyo	50
	En temas de procesos estratégicos.	19
	En temas de procesos misionales.	669
	En temas de procesos de evaluación.	2
Supervisión programas misionales		456
Otras Necesidades de formación diferentes a las	En temas de procesos de apoyo	218
	En temas de procesos estratégicos.	153
	En temas de procesos misionales.	581

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 60 de 80

Tema	Subcategoría	Cantidad de servidores que indican el tema como prioritario
mencionadas en el diagnóstico	En temas de procesos de evaluación.	16
	En temas comportamentales	194
	Herramientas de Microsoft office y office 365	46
	Externo	23

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Para la formulación de las actividades de formación en el Plan Institucional de Capacitación para dar respuesta a estas necesidades, se remitieron los resultados por regional y centro zonal clasificados a su vez por eje temático y con el conteo de solicitudes para cada temática con el fin de que cada regional priorizara los temas a realizar conforme a los resultados obtenidos y los recursos internos con los que cuenta la regional, es decir facilitadores internos, posibles alianzas estratégicas con otras entidades, de igual manera el equipo de capacitación realizó el mismo trabajo para las necesidades identificadas por los servidores de la Sede de la Dirección General.

Adicional a este proceso de recolección de Necesidades de aprendizaje individual, a las dependencias de la Sede de la Dirección General se solicitó la identificación de necesidades de formación a partir de un método de análisis de problemas en 3 sentidos:

- Necesidades de formación en los que se identifica el requerimiento para la virtualización y/o actualización de contenido de cursos o aulas virtuales de la Plataforma de la Escuela del ICBF.
- Necesidades para un grupo de servidores públicos (los de la dependencia o perfil específico en regionales) que amerita la realización de capacitación de manera presencial.
- Necesidades de formación identificadas por el área y que desde su competencia, experticia y conocimiento pueden dar respuesta con facilitadores internos de la misma, bien sea para un grupo específico de la dependencia o regionales.

Para la revisión de estos requerimientos y necesidades manifestadas por las dependencias de la Sede de la Dirección General se realizaron mesas de trabajo con las áreas que remitieron requerimientos con el fin de conocer con más detalle el requerimiento y las acciones de formación para la inclusión en el Plan Institucional de Capacitación. Se realizaron mesas de trabajo con las siguientes las siguientes dependencias:

- Dirección de Servicios y Atención.
- Dirección de Abastecimiento.
- Dirección de Primera Infancia.
- Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Oficina de Cooperación y Convenios.
- Dirección Administrativa (Grupo de Gestión Documental y Eje ambiental)

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 61 de
80

- Dirección de Planeación y Control de Gestión.
- Dirección de Contratación.
- Dirección de Nutrición.
- Dirección de Protección.
- Oficina de Aseguramiento a la Calidad.
- Dirección Financiera.

En modalidad virtual, se identificó la necesidad de virtualización o ajuste de los siguientes cursos:

- Capacitación y entrenamiento básico en la implementación de instrumentos e instructivos de apoyo a la supervisión de las modalidades de atención a la primera infancia.
- Curso virtual guías alimentarias para mujeres gestantes, madres en periodo de lactancia y niños menores de dos años.
- Aplicación de la política de seguridad alimentaria y nutricional.
- "Curso virtual sobre "guías alimentarias basadas en alimentos - GABA".
- Modalidades para la atención de niños, niñas y adolescentes, con derechos inobservados, amenazados o vulnerados.
- Modelo de atención para niños, niñas y adolescentes, con derechos amenazado y/o vulnerados.
- Apropiación de funcionalidad del sistema de gestión documental ORFEO en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
- "Adopciones:
 1. Mi deseo, ser padre a través de la adopción: generalidades.
 2. Charla legal de adopciones.
- Módulo con familia en el marco de convenio con UNODC 2016.
- Diplomado virtual sobre los lineamientos técnicos para la inclusión y atención de familias -modelo solidario.
- Metodologías y temáticas dirección de familias y comunidades.
- Modalidad de acompañamiento familiar.
- Gestión administrativa 2.
- Inducción.
- Convención sobre los derechos del niño y sus protocolos facultativos.
- Habilidades blandas 2.

Y la creación de las siguientes Aulas virtuales:

- Aula Virtual: Primera Infancia.
- Aula virtual: Entrenamiento en Gestión Documental.
- Aula Virtual: Sensibilización falta disciplinaria Ley 734 de 2006.
- Aula virtual: Supervisión para protección.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 62 de 80

b. Necesidades de Conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de sus servidores:

A través de memorando con radicado I-2018-115549-0101 del 16 de noviembre de 2018 se realizó solicitud de necesidades de aprendizaje a la Dirección de Planeación y Control de Gestión y la Oficina de Control Interno para identificar las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores a partir de los planes de la entidad (estratégico, de acción, operativo y mejoramiento), así como los informes que se producen en el marco del proceso de Control interno. A continuación, se presentan los requerimientos remitidos por cada una de las áreas:

1. Recomendaciones de la Dirección de Planeación y Control de Gestión

Tabla 4. Respuesta de la Dirección de Planeación y Control de Gestión

Meta o Proceso ICBF	Dimensión de la Competencia	Necesidad	Nivel de profundidad
Todos los procesos	Saber-Hacer	Cultura SIGE: Continuar con la formación en las 4 normas ISO9001 y 14001:2015, 27001:2013 y 45001:2018 con el fin de fortalecer en los colaboradores el <u>conocimiento</u> , apropiación y aplicación de metodologías de Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Intermedio
Todos los procesos	Saber-Hacer	Protección de datos: Es importante que los colaboradores de la entidad adquieran el <u>conocimiento</u> relacionado con esta temática y apliquen su política, con el fin de lograr el mantenimiento de condiciones descritas en la Ley 1581 de 2012.	Básico
Todos los procesos	Saber-Hacer	Gestión del Conocimiento: El ICBF requiere contar con colaboradores con las capacidades necesarias para la producción, organización, sistematización, transferencia y uso del conocimiento al interior de los procesos en todos los niveles (nacional, regional y zonal).	Básico

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 63 de 80

Meta o Proceso ICBF	Dimensión de la Competencia	Necesidad	Nivel de profundidad
Todos los procesos	Ser	Capacidad de Liderazgo: Desarrollar esta competencia en todos los niveles, ya que la entidad necesita líderes con <u>habilidades y actitudes</u> que les permitan la adaptación a los distintos escenarios y que promuevan de manera eficiente y eficaz a su equipo de trabajo.	Intermedio
Todos los procesos	Ser	Inteligencia Emocional: La entidad requiere colaboradores con <u>habilidades y actitudes</u> que los hagan capaces de responder y reaccionar de manera adecuada a las distintas motivaciones del entorno. Personas que sean capaces de controlar sus emociones y ayuden a los otros a reaccionar de la mejor forma posible ante situaciones del día a día y para beneficio de todas las partes interesadas.	Básico
Todos los procesos	Saber-Hacer	Formulación y Análisis de Indicadores: Es importante que los colaboradores en las regionales y en las dependencias de la Sede de la Dirección General fortalezcan sus <u>conocimientos</u> frente a la definición y análisis de los indicadores (manejo de la herramienta).	Básico
Todos los procesos	Saber-Hacer	Asistencia Técnica en temas de Evaluación e Investigación: Es importante que los colaboradores en las regionales y en las dependencias de la Sede de la Dirección General fortalezcan sus conocimientos frente a la metodología de investigación y los documentos de política pública y las notas de política.	Intermedio

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 64 de 80

Meta o Proceso ICBF	Dimensión de la Competencia	Necesidad	Nivel de profundidad
Todos los procesos	Saber-Hacer	Cultura de Riesgos: Es necesario sensibilizar en todos los niveles a los colaboradores, con el fin de fortalecer el <u>conocimiento</u> requerido para la identificación, valoración y definición de controles para los riesgos, entendidos desde el ciclo PHVM.	Intermedio
Todos los procesos	Saber-Hacer	SUIFP: Se requiere esta fortalecer este <u>conocimiento</u> en los enlaces de las dependencias por proyecto y en los colaboradores de la Subdirección de Programación.	Intermedio
Todos los procesos	Saber-Hacer	Transparencia: Se requiere seguir fomentar la cultura de la transparencia en todos los colaboradores del Instituto, con el fin de fortalecer las <u>habilidades y actitudes</u> necesarias para definir un comportamiento como íntegro y transparente.	Básico
Todos los procesos	Saber-Hacer	Gestión de la Información de Metas Sociales y financieras: Es importante que los colaboradores de regionales y sede de la dirección general fortalezcan sus <u>conocimientos</u> frente a las metas sociales y financieras correspondiente al manejo de la herramienta y programación.	Intermedio

Fuente: Dirección de Planeación y Control de Gestión

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 65 de 80

2. Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

Tabla 5. Respuesta de Control Interno

Iniciativa Estratégica/ Proceso	Justificación	Herramienta
Diseñar e implementar estrategia de cultura de control	Fortalecer habilidades en los Directivos para saber hacer la determinación de parámetros necesarios y establecer las acciones, políticas, métodos, procedimientos (autogestión) con un enfoque en las 4 líneas de defensa, específicamente la línea estratégica, expresadas en la 7ma Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Seminario a la Alta Dirección (Sede Nacional y Regionales). 8 a 16 horas
	Fomentar actitudes en los supervisores e interventores de contratos para ser implementadores de contratos para ser implementadores de mecanismos de prevención, verificación y evaluación con un enfoque en las 4 líneas de defensa, específicamente la segunda línea de defensa, expresada en la 7ma dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Curso a servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles de gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos (Sede Nacional y Regionales).
Fortalecer el ejercicio de la auditoría interna	Desarrollar conocimientos en el equipo auditor de la entidad para saber orientar el ejercicio de la auditoría interna en cumplimiento del marco internacional para la práctica profesional	Curso de entrenamiento para la auditoría interna

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 66 de 80

Iniciativa Estratégica/ Proceso	Justificación	Herramienta
Protección	Fortalecer conocimientos de los integrantes de las Defensorías de Familia y los Defensores de Familia para saber y saber hacer el Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos según lo establecida por la ley y los lineamientos del ICBF	Cursos o seminarios de máximo 4 días, sujetos a disponibilidad de la oferta académica

Fuente: Oficina de Control Interno

3.Recomendaciones de Evaluación de desempeño:

El Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Gestión Humana remitió la base de datos con la relación de las competencias comportamentales y su correspondiente calificación, de los servidores que presentaron calificación definitiva para el periodo 2017-2018 en el nivel satisfactorio y destacado.

De acuerdo con esta información el equipo de capacitación priorizó a los servidores con calificación 4 y 6 en las competencias comportamentales evaluadas el periodo 2017-2018, se encuentran situaciones como servidores que durante el primer semestre no tuvieron una baja calificación, pero en el segundo semestre tuvieron algunas dificultades, de igual manera servidores que en el primer semestre tenían calificación bajo y continuó en la misma categoría en el segundo semestre. En las dos situaciones, son un total de 4 servidores.

c. Necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos

Tabla 5. Mandatos Legales

Requerimientos	Temáticas
Plan estratégico ICBF 2018-2022	Una vez sea publicado el nuevo Plan de desarrollo se revisarán y se harán los ajustes respectivos al Plan.
Matriz de transparencia (Presidencia de la República)	Capacitaciones en transparencia y anticorrupción; temas principales de gestión; contratación pública, gestión financiera, gestión del talento humano, participación ciudadana, Administración al Servicio del Ciudadano y Lucha contra la corrupción, Gestión administrativa, gestión de las tecnologías, Gestión documental, Innovación

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 67 de 80

Acuerdo entre el ICBF, Sintrabienestar y Sidefam 2018	<p>Puntos:</p> <p>6 y 19: El ICBF adelantará los talleres de liderazgo efectivo y curso virtual de habilidades gerenciales para quien hoy ejercen la función de coordinación y abrirá el curso para quienes deseen ejecutar dicha función.</p> <p>43,44 y 45: El ICBF continuará la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, realizando capacitaciones presenciales, semipresenciales y virtuales, de conformidad con el presupuesto asignado.</p> <p>El ICBF impartirá instrucciones a las Direcciones Regionales y dependencias de la Sede Nacional, para que los superiores inmediatos autoricen que los servidores que se hayan inscrito en algún curso de la escuela virtual tengan el tiempo necesario para acceder al mismo, de acuerdo con la duración programada.</p> <p>El ICBF hará una convocatoria para constituir proyectos de aprendizaje en equipo de distintas temáticas, con miras a programar capacitaciones presenciales. Así mismo, el ICBF hará la revisión técnica para que los grupos de estudio se transformen en un escenario de capacitación, con estudios de caso, entre otras metodologías</p> <p>75: El ICBF continuará con la ejecución del plan de capacitación, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de aprendizaje efectuado. Dentro de la etapa de diagnóstico se invitará a las organizaciones sindicales para recolectar las necesidades de capacitación existentes.</p>
Decreto 1083 de 2015 (Día del servidor público)	Actividad de capacitación específica para el día en torno al servicio público
Plan Nacional de Desarrollo	Pendiente de la nueva formulación
Archivo General de la Nación	Capacitación en Gestión Documental
Ley 1257 de 2008 Circular Externa No. 12 de 2017 (DAFP)	Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en cumplimiento del Artículo 9 de la Ley 1257 de 2008
Resolución 1166 de 2018	Por la cual adoptan lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.
Circular No. 100.04- 2018	1. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo "Fundamentos Generales".

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 68 de 80

- | | |
|--|---|
| | <p>2. Los gerentes públicos deben además tomar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana”</p> <p>3. Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo, deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso.</p> |
|--|---|

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

4.2.1.1 Validación con Comisión de Personal

En cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 909, la comisión de personal participó en la elaboración del plan anual de formación y capacitación 2019, para lo cual se desarrollaron 3 sesiones de revisión y validación:

En la sesión realizada el día 9 noviembre de 2018 la Dirección de Gestión Humana presentó a la Comisión de Personal Nacional los Lineamientos del Plan Institucional de Capacitación 2019 sobre la base de lo establecido en la nueva Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los Servidores Públicos, explicando las etapas que se deben ejecutar para la formulación del plan con esta nueva guía. Se informó que el plan está dirigido para los servidores públicos y que los colaboradores podrán participar en entrenamiento en puesto de trabajo. Adicionalmente, se les explicó que existen tres modalidades de capacitación: presencial, virtual y semipresencial, de igual manera que se fortalecerá la estrategia de facilitadores internos dada las dificultades existentes por presupuesto.

Posteriormente, el día 14 de diciembre de 2018 la Dirección de Gestión Humana presentó los resultados del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional en cuanto a necesidades manifestadas por los servidores públicos de las regionales, necesidades de planeación y control interno (lo que requiere el ICBF de sus colaboradores), los ejes temáticos y mandatos legales. Adicionalmente, se aclararon inquietudes en cuanto a la cobertura de las actividades. En dicha reunión la comisión expuso entre otras, la necesidad de trabajar en temas comportamentales en los colaboradores y resaltó la necesidad de contar con más recursos para poder fortalecer las capacidades de los servidores del ICBF.

Por último, el día 11 de enero de 2019 se realizó la validación final por parte de la comisión en donde se revisaron y validaron las actividades a ejecutar conforme a las necesidades obtenidas desde los diferentes componentes del diagnóstico realizado.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 69 de
80

4.3. Objetivos Programas de Aprendizaje

4.3.1 Objetivos estratégicos

1. Fortalecer el talento humano del ICBF, mediante procesos continuos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción con el fin de potenciar habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes en respuesta a las necesidades identificadas en los diagnósticos generados para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos.

4.3.2 Objetivos de gestión

1. Estimular el mejoramiento continuo, la profesionalización y el nivel de compromiso de los servidores públicos al servicio del ICBF brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano.
2. Incrementar la participación de los servidores y contratistas del ICBF en las actividades de aprendizaje que por norma puedan participar.
3. Promover la Gestión del Conocimiento institucional por medio de actividades que permitan multiplicar los conocimientos propios del ICBF como Institución única en su quehacer, realizadas con facilitadores internos que fortalezcan este pilar institucional, los valores y principios institucionales y se vuelvan parte de la Cultura ICBF.
4. Integrar a los colaboradores del ICBF a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de inducción y reinducción para la comprensión del significado del servicio público al ciudadano sujeto de derechos para que preste un servicio con calidad y transparencia (valor público).

4.4 Metodología para diseño de los programas de aprendizaje

4.4.1 Capacitación y entrenamiento

Para la capacitación, entrenamiento e inducción contamos con diferentes enfoques pedagógicos, descritos anteriormente los cuales que permiten involucrar a la comunidad institucional, tomando un rol activo en el diagnóstico, diseño e implementación del plan institucional de capacitación (PIC). Para lograrlo, se debe realizar una secuencia de actividades que permitirán cumplir con el objetivo trazado (diseño instruccional).

Las actividades presenciales se realizan a través de facilitadores internos y externos, determinados de acuerdo con la priorización de necesidades de aprendizaje detectadas en el Diagnóstico (DNAO).

Cada actividad desarrollada debe cumplir con un diseño instruccional que defina el objetivo, la población objetivo, los contenidos, las herramientas a utilizar, los logros esperados y su programación.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

En la modalidad virtual los cursos se diseñan e implementan para afianzar y desarrollar habilidades cognitivas, por lo cual se hace necesario crear actividades basadas en los estilos de aprendizaje, uniéndolas con interactividad de herramientas web 2.0, elementos multimedia y plataformas académicas, debido a que estas habilidades se adquieren mejor “haciendo”. El aprendizaje interpersonal puede ser abordado desde cursos virtuales de autoaprendizaje empleando actividades específicas. Por ejemplo, casos prácticos, juego de roles, estas se pueden diseñar y programar para generar alguna intencionalidad en el proceso de formación.

Figura 41 Ruta del diseño instruccional del PIC

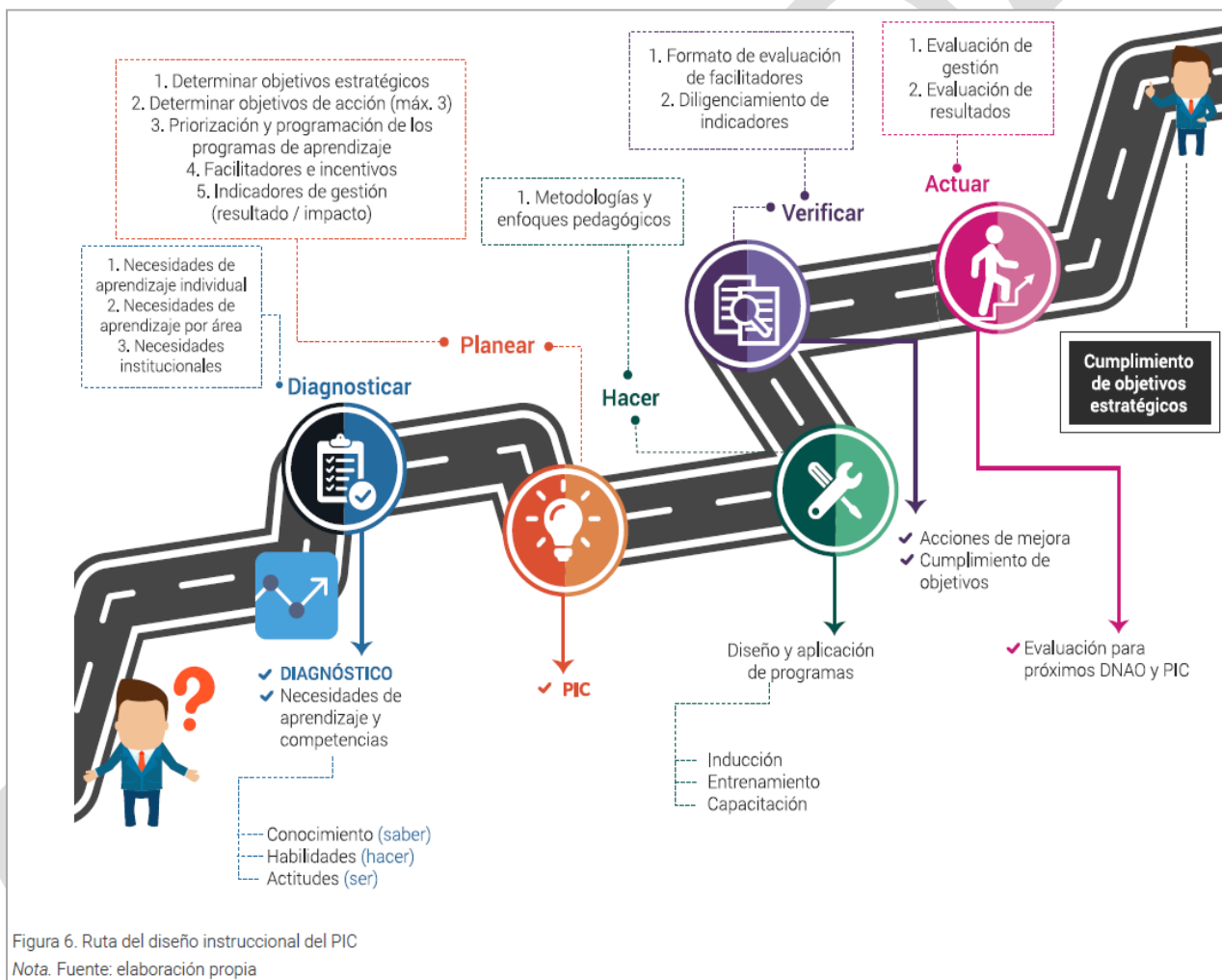


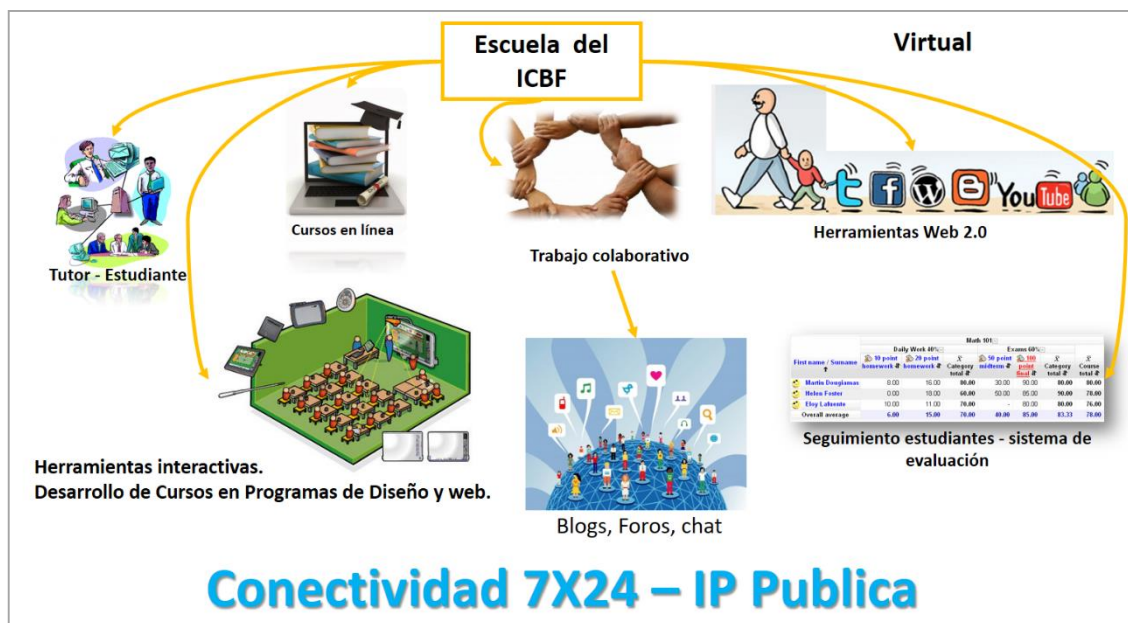
Figura 6. Ruta del diseño instruccional del PIC

Nota. Fuente: elaboración propia

Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 42 actores, herramientas e interactividad de la Escuela del ICBF.



fuelle: Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Las herramientas tecnológicas hacen parte natural de las organizaciones, instituciones y las personas. En este proceso digital la educación y capacitación es fundamental para las entidades del Estado. Una de las ventajas del e-learning en el ICBF, es la gestión de conocimiento interno, dado que cada una de las áreas cuentan con experiencias vivenciales, enmarcadas en contextos nacionales, regionales y sociales; los cuales están regulados por marcos jurídicos y normativos que hacen que el conocimiento tácito, sea transformado a un lenguaje homogéneo donde la institución por medio de la Escuela del ICBF crea conocimiento institucional, creando valor a lo público.

Paralelamente, la formación e-learning es flexible pues en esta se cuenta regularmente con un diseño modular que permite que los objetos de aprendizaje sean portables y logren conectarse con otras temáticas dependiendo del alcance de la formación.

La población por capacitar del ICBF se encuentra a lo largo del territorio nacional, es por ello por lo que la formación virtual es una opción viable que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC al alcance de la comunidad, asegurando conectividad, portabilidad y calidad en los cursos virtuales.

Para el desarrollo de esta estrategia se cuenta con una herramienta de gestión de aprendizaje en Moodle, con un dominio e IP pública <https://escueladelicbf.icbf.gov.co>.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 72 de 80

De igual manera, se cuenta con estrategias como los Grupos de Estudio y de Trabajo GET, que se desarrollan de manera mensual en las regionales y centros zonales, así como también los Proyectos de Aprendizaje en Equipo que permiten el fortalecimiento de capacidades técnicas en el desarrollo de las actividades.

Estas actividades se enmarcan en la metodología de aprendizaje colaborativo ya que permiten el intercambio de información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

4.4.3 Estructura de los Programas de Aprendizaje

Desde la Dirección de Gestión Humana, se establece el Plan Institucional de Capacitación (PIC), bajo los lineamientos de la Guía metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los siguientes componentes:

4.4.3.1 Capacitación y Entrenamiento

De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la priorización realizada sobre la base de recursos, metas, planes y facilitadores se realizó la formulación de las actividades a desarrollar en la vigencia 2019, bajo las siguientes modalidades:

Tabla 5 Modalidades de formación

Modalidades de formación	Características
Presencial	Requiere desplazamiento y concentración en aulas tradicionales
Virtual	Se lleva a cabo a través de una plataforma virtual, no requiere asistencia y se puede cursar desde cualquier lugar del país
Semi presencial	Combina la concentración masiva y el uso de la plataforma virtual

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En el anexo 2, se encuentra el formato del Plan las actividades establecidas para esta vigencia.

El plan aprobado y formalizado, será socializado e iniciará su ejecución. En el caso de actividades con facilitadores internos en las regionales, el referente de capacitación de esta coordinará el desarrollo de la actividad y remitirá a la Dirección de Gestión Humana el reporte y evidencia de esta. Para las dependencias

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 73 de 80

de la Sede de la Dirección General, el referente de capacitación consolidará la información y reporte de las actividades desarrolladas y remitirá a la Dirección de Gestión Humana.

En el caso en que se requiere contratar facilitadores externos, la Dirección de Gestión Humana en conjunto con la Dirección de Contratación, de acuerdo con el presupuesto asignado, realizará el trámite contractual para la consecución de esta y posterior socialización a las regionales y dependencias de la Sede de la Dirección General.

4.4.3.2 Inducción y Reinducción

El programa de Inducción se desarrolla en tres etapas durante los tres primeros meses al ingreso del nuevo colaborador; con el fin de mejorar, se propone que durante los primeros tres días al ingreso el colaborador no realice labores del cargo para dar el espacio a la inducción en el puesto y la inducción virtual que busca otorgar las bases contextuales para el desempeño adecuado de las labores del nuevo colaborador:

Tabla 6 Etapas del proceso de Inducción

Etapa	Enfoque Pedagógico	Capacidades a desarrollar	Activos y herramientas	Responsable	Generalidades
Inducción y entrenamiento en el puesto 40 horas	Cognitivismo Identificación de necesidades individuales	Empatía y solidaridad	Pre test de conocimientos , habilidades y actitudes (establece de entrada las capacidades para determinar si acciones logran incrementarla s) Uso Intranet web y aplicaciones institucionales (entrenamiento)	El jefe inmediato/ supervisor (propuesta que lo realice el profesional ÉPICO)	Formador es presencial Ambiente de trabajo: en el área de trabajo Tipo de aprendiz: individual Papel del aprendiz: Participación activa

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 74 de 80

Etapa	Enfoque Pedagógico	Capacidades a desarrollar	Activos y herramientas	Responsable	Generalidades
			<p>La normatividad Legal y administrativa relacionada con el objeto del área</p> <p>Los procedimientos y guías del área.</p> <p>Los demás procesos institucionales (mapa de procesos).</p> <p>Para Directores Regionales inducción por las áreas de la Sede de la Dirección General</p>		
Inducción virtual 90 horas	Conductista Parte de las necesidades institucionales		<p>Plataforma virtual</p> <p>Curso virtual Núcleo específico ICBF</p> <p>Evaluaciones de los conocimientos</p>	Nuevo Colaborador	<p>autoformación</p> <p>El ambiente de trabajo: virtual</p> <p>El tipo de aprendiz: individual</p> <p>El papel del aprendiz: Receptor</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 75 de 80

Etapa	Enfoque Pedagógico	Capacidades a desarrollar	Activos y herramientas	Responsable	Generalidades
			<p>Módulo “Fundamentos Generales Del Curso virtual MIPG en la plataforma del DAPF</p> <p>Curso virtual de “Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana.”</p>	<p>Todos Nuevos colaboradores</p> <p>Gerentes públicos</p>	
<p>Inducción complementaria</p> <p>8 horas</p>	<p>Constructivista</p> <p>Uso del método estudio de caso y metodologías participativas</p>	<p>Fortalecer Pensamiento crítico y análisis</p>	<p>Necesidades Institucionales</p> <p>Necesidades con enfoque territorial</p> <p>Conocimiento de los instructores</p> <p>Los servicios de bienestar de la entidad</p> <p>Post test: efectividad de las actividades de inducción (ver anexo 2)</p>	<p>Colaboradores expertos de la entidad.</p>	<p>Resolución de problemas por temática</p> <p>El formador es presencial</p> <p>El ambiente de trabajo: dentro del ICBF y fuera en los servicios</p> <p>El tipo de aprendiz: grupal</p> <p>El papel del aprendiz: Participación activa</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 76 de 80

Etapa	Enfoque Pedagógico	Capacidades a desarrollar	Activos y herramientas	Responsable	Generalidades
			Análisis de resultados Curso inducción y actualización presencial de la ESAP	Directivos y asesores	

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Tabla 7 Proceso de Reinducción

Etapa	Enfoque Pedagógico	Activos y herramientas	Responsable
Reinducción	Conductista Parte de las necesidades institucionales, del Estado y nuevo Gobierno	Aula en plataforma de la Escuela del ICBF Evaluaciones de los conocimientos aprendidos	Todos los Colaboradores con un año o más de vinculación institucional

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

4.5 Evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de la capacitación realizadas, con el cumplimiento del procedimiento establecido tanto en las regionales como en las Dependencias de la Sede de la Dirección General. De igual manera, con el seguimiento del reporte de las actividades de entrenamiento realizados a través de asistencia técnica y de los grupos de estudios.

Se realizará acompañamiento permanente a todas las dependencias y regionales con el fin de lograr el cumplimiento de las actividades previstas en el Plan y así contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

Adicionalmente, se realizará la medición de satisfacción de las capacitaciones realizadas dentro de Plan Institucional de Capacitación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción, consolidando los resultados de las mismas

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 77 de
80

para determinar la calidad de las acciones de capacitación de acuerdo con el resultado de la calificación de satisfacción del evento.

De manera mensual se realiza la consolidación de las actividades de capacitación en las diferentes modalidades, llevando registro de los participantes, las evidencias y el cumplimiento del procedimiento de capacitación lo cual es un insumo para el reporte de indicadores y diferentes informes requeridos. Al final del periodo de vigencia del PIC se realizará un Informe final en el cual se detallará el cumplimiento de los Programas de Aprendizaje de la vigencia 2019.

4.5.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIC

Los indicadores establecidos para el proyecto son:

4.5.1.1 Capacitación y Entrenamiento

- **Porcentaje de Servidores Públicos Capacitados:** Busca medir la proporción de servidores que se han capacitado durante el periodo.

Formula: (Número de servidores capacitados (sin repetidos) / Número de servidores que ocupan un cargo de la planta global. Regionalizado.) * 100%

Meta: 85%

- **Porcentaje de eficacia de la capacitación:** Aplicada cuando el evento de capacitación pertenezca al componente de competencia del saber y del hacer y tenga una duración igual o mayor a 6 horas, se debe realizar la evaluación de eficacia al finalizar el evento para verificar la apropiación de conocimientos. Adicionalmente las capacitaciones realizadas en el marco del Eje de Seguridad y Salud y Trabajo y el Eje ambiental requerirá la evaluación de eficacia.

Formula:(Sumatoria de los promedios de las evaluaciones de eficacia de las capacitaciones realizadas / número de capacitaciones con evaluación de eficacia * 100)

Meta 87%

4.5.1.2 Inducción.

- **Porcentaje de colaboradores nuevos con inducción virtual:** Tiene como fin medir el porcentaje de colaboradores nuevos que realizan la inducción virtual.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 78 de 80

Formula: Número de colaboradores de la Regional y de las dependencias de la Sede de La Dirección General (personal de planta, de carrera administrativa, provisionales, planta temporal y contrato directo de 1 o más meses) que hicieron la inducción virtual en el mes / Número total de colaboradores de la Regional y de las dependencias de la Sede de La Dirección General (personal de planta, de carrera administrativa, provisionales, planta temporal, y contrato directo de 1 o más meses) que ingresaron en el mes y fueron inscritos en la Escuela virtual.

Meta:80%

- Examen del contenido técnicos del curso(s) virtual(es).
 - Encuestas de satisfacción de los eventos de inducción complementaria.
 - Lista de asistencia a los eventos de inducción complementaria.
 - Lista de verificación de inducción.
- Pre test y Post test: Pre test y Post test (permite medir eficacia de las actividades en tanto hace un comparativo antes y después de la inducción y determina si redujo no la brecha).

4.5.2. Evaluación de impacto

Se realiza evaluación de impacto para los eventos de capacitación de educación y formación para el trabajo financiado a través de los Fondos Educativo Funcionarios ICBF-ICETEX, el cual se aplica al beneficiario y a su jefe inmediato. Se obtiene el promedio de calificación de los beneficiarios y del jefe inmediato, asignando un peso ponderado de 0.40 a los beneficiarios y 0.60 al jefe inmediato, para un promedio total. La escala bajo la cual se determina si fue efectiva o no la capacitación es:

Tabla 8 Criterios de Impacto

Criterio	Rango
La capacitación no fue efectiva	Menor o igual a 54
Se requiere reforzar la capacitación	Entre 55 y 74
La capacitación fue efectiva	Mayor a 75


Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Una vez se analizan los resultados obtenidos en la evaluación, se elabora un informe para retroalimentar los beneficiarios de la capacitación y su jefe inmediato.

4.6 Presupuesto

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, cuenta con un presupuesto asignado de \$1.666.022.400 a través del rubro C-4199-1500-8-0-4199053-02-193 (Capacitación Formal y No Formal).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	PL4.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 79 de 80

4.7 Referencias

Allport, G. W. (1968). The historical background of modern social psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (Eds.), The Handbook of Social Psychology, (vol 1, pp. 1-80). New York: Addison-Wesley.

Ubillos, S., Mayordomo S. & Páez, D. (2000). Actitudes definición y medición componentes de la actitud: modelos de acción razonada y acción planificada. [En línea]. Recuperado de <https://www.ehu.es/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>

Stake, R. (1963). Investigación con estudios de caso. Ediciones Morata. Madrid: España

Universidad Javeriana. (S.F.). Inducción en puesto de trabajo. [En línea] Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/drh/images/documentos/INDUCCI%D3N%20EN%20EL%20PUESTO%20DE%20TRABAJO.pdf>

Sen, A. (1995). Nuevo examen de la desigualdad, Alianza Editorial, Madrid: España.

McGehee, W. & Thayer, P. (1961). Training in bussiness and industry. New York: Willey

Fleishman, W. (1964). Ajuste de habilidades en el ámbito laboral. En estudio de la congruencia de habilidades persona-puesto: aplicación de los métodos alternativos. Tesis doctoral. Facultad de psicología de Valencia. Manuscrito No. Publicado. (Pág 126-229)

Función Pública y ESAP. Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (2017).

5. Anexos:

Anexo 1. Matriz DNAO- Consolidado Vigencia 2019.

Anexo 2. Plan Institucional de Capacitación – Actividades Vigencia 2019.

6. Documentos de referencia

Constitución Política de Colombia: Artículo 54

Decreto 1567 de 1998

Ley 909 del 2004

Ley 1064 del 2006

Decreto 160 del 2014

Circular Externa 100-010 del DAFP del 2014

Decreto 1083 del 2015

Resolución 390 de 2017

Guía Metodológica para la Implementación de Plan Nacional de Formación y Capacitación del (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos -diciembre 2017

Decreto 1072 de 2015

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PL4.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 80 de 80

Resolución 1166 de 2018
Circular No. 100.04- 2018 del DAFP
Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
Decreto 893 de 2017
Decreto 894 de 2017
Decreto 051 de 2018
Decreto 815 de 8 de mayo de 2018

7. Relación de formatos:

Código	Nombre Del Formato
F1.P7.GTH	Formato Plan Institucional De Capacitación
F3.P7.GTH	Formato Carta de Compromiso
F4.P7.GTH	Formato Ficha de Estructuración del evento
F5.P7.GTH	Formato Ejecución y Reporte de Asistencia del PIC
F6.P7.GTH	Formato Instrumento Para Medir el Impacto de la Capacitación
F7.P7.GTH	Formato encuesta de satisfacción programas de aprendizaje
F8.P7.GTH	Formato Evaluación De Eficacia
F11.P7.GTH	Formato Seguimiento Plan Institucional de Capacitación PIC
F12.P7.GTH	Formato Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
F13.P7.GTH	Formato Matriz Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)
F8.P1.MI	Formato Listado de Asistencia
F1.P10.GTH	Formato de Informe de inducción/reinducción
F2.P10.GTH	Formato Lista de verificación Inducción - orientación a la entidad
F3.P10.GTH	Formato pretest y postest
F4.P10.GTH	Formato para la Evaluación del Acompañamiento del Mentor

8. Control de Cambios

Fecha (De la versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio
		Documento nuevo

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!