



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 1 de
75

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	16
4.1.5.2 Inducción- Entrenamiento – Reinducción.....	18
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):	20
b. Necesidades de Conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de sus servidores:.....	52
c. Necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos	60
4.2.1.1 Validación con Comisión de Personal	62
4.3. Objetivos Programas de Aprendizaje	63
4.3.1 Objetivos estratégicos	63
4.3.2 Objetivos de gestión.....	63
4.4 Metodología para diseño de los programas de aprendizaje	64
4.4.1 Capacitación y entrenamiento	64
4.4.3 Estructura de los Programas de Aprendizaje	66
4.4.3.1 Capacitación y Entrenamiento	66
4.4.3.2 Inducción y Reinducción.....	67

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 2 de
75

4.5 Evaluación y seguimiento	70
4.5.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIC	71
4.5.1.1 Capacitación y Entrenamiento	71
4.5.1.2 Inducción	72
4.5.2. Evaluación de impacto	72
4.6 Presupuesto	73
4.7 Referencias.....	73
5. Anexos:.....	74
6. Documentos de referencia.....	74
7. Relación de formatos:	74
8. Control de Cambios.....	75

Lista de tablas

Tabla 1 Preguntas de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación	21
Tabla 2 Cobertura por regional.....	22
Tabla 3 Caracterización de las respuestas obtenidas de acuerdo con nivel del cargo	23
Tabla 4 Resultados regional Amazonas.....	25
Tabla 5 Resultados Regional Antioquia.....	26
Tabla 6 Resultados Regional Arauca	26
Tabla 7 Resultados Regional Atlántico.....	27
Tabla 8 Resultados Regional Bogotá.....	27
Tabla 9 Resultados Regional Bolívar	28
Tabla 10 Resultados Regional Boyacá.....	29
Tabla 11 Resultados Regional Caldas	29
Tabla 12 Resultados Regional Caquetá.....	30
Tabla 13 Resultados Regional Casanare.....	31
Tabla 14 Resultados Regional Cauca.....	31

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 3 de
75

Tabla 15 Resultados Regional César	32
Tabla 16 Resultados Regional Chocó	33
Tabla 17 Resultados Regional Córdoba.....	33
Tabla 18 Resultados Regional Cundinamarca	34
Tabla 19 Resultados Sede de la Dirección General.....	34
Tabla 20 Resultados Regional Guainía	35
Tabla 21 Resultados Regional Guajira.....	36
Tabla 22 Resultados Regional Guaviare	36
Tabla 23 Resultados Regional Huila	37
Tabla 24 Resultados Regional Magdalena	38
Tabla 25 Resultados Regional Meta.....	38
Tabla 26 Resultados Regional Nariño	39
Tabla 27 Resultados Regional Norte de Santander.....	39
Tabla 28 Resultados Regional Putumayo.....	40
Tabla 29 Resultados Regional Quindío.....	41
Tabla 30 Resultados Regional Risaralda.....	41
Tabla 31 Resultados Regional San Andrés	42
Tabla 32 Resultados Regional Santander.....	43
Tabla 33 Resultados Regional Sucre	43
Tabla 34 Resultados Regional Tolima	44
Tabla 35 Resultados Regional Valle	45
Tabla 36 Resultados Regional Vaupés.....	45
Tabla 37 Resultados Regional Vichada.....	46
Tabla 38 Respuestas lineamientos misionales.....	47
Tabla 39 respuestas de Procesos de apoyo, estratégicos y evaluación.....	48
Tabla 40 Respuestas temas requeridos por los líderes.....	49
Tabla 41 Respuesta de la Dirección de Planeación y Control de Gestión.....	52
Tabla 42 Respuesta de Control Interno	54

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 4 de
75

Tabla 43 Mandatos Legales.....	60
Tabla 44 Modalidades de formación	66
Tabla 45 Etapas del proceso de Inducción.....	67
Tabla 46 Proceso de Reinducción	70
Tabla 47 Criterios de Impacto	73

Lista de figuras

Figura 1 Esquemas de los ejes temáticos priorizados.....	14
Figura 2 Etapas del modelo ADDIE.....	17
Figura 3 Fases del Aprendizaje.....	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 Solicitud de capacitación en herramientas ofimáticas	50
Figura 8 Ruta del diseño instruccional del PIC	64
Figura 9 actores, herramientas e interactividad de las actividades de capacitación	65

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 5 de
75

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 2020 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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 6 de
75

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 7 de
75

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 8 de
75

- **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 2020 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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 9 de
75

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 reinducción: [...] 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 reinducción. 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 reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de 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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 10 de
75

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, conformase 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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 11 de
75

capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades”.

- **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 2018-2022.

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”.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 12 de
75

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”.

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».

Ley 1960 del 27 de junio - 2019 del DAFP: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, cuyo artículo 3 dispone: «El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”

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 2020. 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.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 13 de
75

- 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.
- 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.

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

- **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.

4.1.4 Articulación conceptual

Las actividades de capacitación se 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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 15 de
75

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 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.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 16 de
75

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. En las actividades presenciales el enfoque pedagógico definido se 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 casos prácticos, los cuales se centran en el aprendizaje y fortalecen 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.

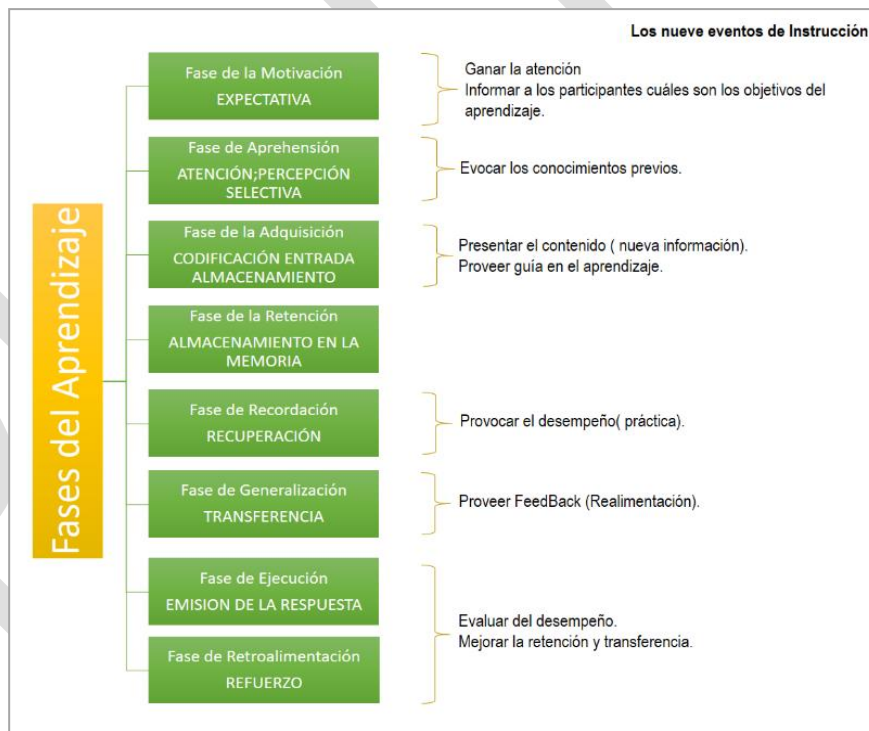
Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Figura 2 Etapas del modelo ADDIE



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Figura 3 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!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 18 de
75

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.

La aplicación del enfoque pedagógico conductista por su bajo grado de discusión y controversia se utilizará en el manejo en la plataforma virtual del módulo de fundamentos de MIPG, del curso virtual Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana desarrollados en plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el curso virtual del núcleo específico ICBF de la plataforma Moodle 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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 19 de
75

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.

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

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

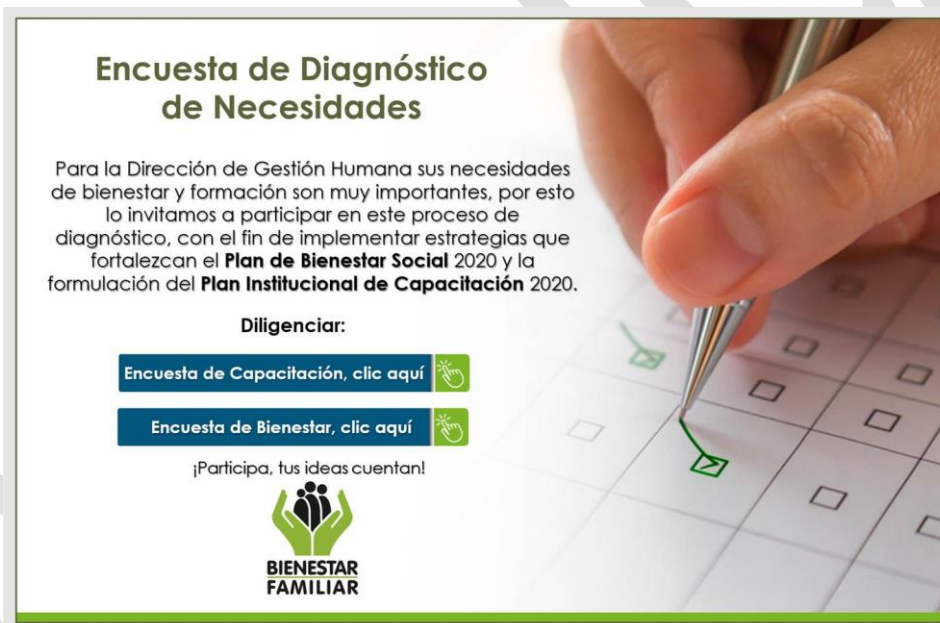
	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020</p>	PL7.GTH	30/01/2020
		Versión 1	Página 20 de 75

a. Necesidades de Aprendizaje individual manifestadas por los servidores (conocimientos habilidades y actitudes que requiriere 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 de PIC (Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público), dicho instrumento permitió la identificación de necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de las actividades 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 18 de noviembre al 1 de diciembre de 2019 para su diligenciamiento.

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:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 21 de
75

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 (7)	Ser	Cerrada con única respuesta	Habilidades comunicativas
	Ser	Cerrada con única respuesta	Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos
	Ser	Cerrada con única respuesta	Comunicación asertiva
	Hacer	Cerrada con única respuesta	Resolución de Conflictos
	Saber	Cerrada con única respuesta	Derechos Humanos
	Hacer	Cerrada con única respuesta	Mecanismos de participación ciudadana
	Hacer	Cerrada con única respuesta	Redacción y ortografía
Gestión del Conocimiento (11)	Ser	Cerrada con única respuesta	Orientación a resultados
	Ser	Cerrada con única respuesta	Trabajo en equipo
	Ser	Cerrada con única respuesta	Adaptación al cambio
	Ser	Cerrada con única respuesta	Gestión por resultados
	Saber	Cerrada con única respuesta	Gestión Documental
	Saber	Cerrada con única respuesta	Actividades orientadas hacia el Sistema Integrado de Gestión
	Saber	Cerrada con múltiple respuesta	Gestión contractual
	Saber	Cerrada con múltiple respuesta	Lineamientos y guías ICBF
	Hacer	abierta	Determinar en cual lineamiento se requiere la formación
	Hacer	Cerrada con múltiple respuesta	Fortalecimiento procesos estratégicos, de apoyo o evaluación
	Hacer	Cerrada con múltiple respuesta	Definir el tema en específico
Creación de Valor Público (3)	Saber	Cerrada con única respuesta	Solución de problemas
	Ser	Cerrada con única respuesta	Habilidades para interactuar con sus clientes internos o externos
	Ser	Cerrada con única respuesta	Formación enfocada a fortalecer sus habilidades interpersonales

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 22 de
75

En la siguiente tabla se presenta la cobertura por regional. Se logró una cobertura de **38%** con 2.983 respuestas a nivel nacional, destacándose regionales como Caquetá, San Andrés y Vaupés por su cobertura superior a 75%.

Tabla 2 Cobertura por regional

Regional	Cantidad cargos provistos	Cantidad de respuestas	Cobertura %
Amazonas	43	26	60%
Antioquia	608	251	41%
Arauca	66	18	27%
Atlántico	317	101	32%
Bogotá	1063	109	10%
Bolívar	191	32	17%
Boyacá	268	118	44%
Caldas	230	146	63%
Caquetá	129	118	91%
Casanare	88	24	27%
Cauca	238	149	63%
César	190	53	28%
Chocó	129	84	65%
Córdoba	233	44	19%
Cundinamarca	371	103	28%
Dirección General	374	77	21%
Guainía	19	9	47%
La Guajira	157	83	53%
Guaviare	36	15	42%
Huila	214	136	64%
Magdalena	205	69	34%
Meta	156	116	74%
Nariño	274	102	37%
Norte Santander	192	128	67%
Putumayo	94	63	67%
Quindío	138	36	26%
Risaralda	199	129	65%
San Andrés	57	43	75%
Santander	354	123	35%
Sucre	174	60	34%

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 23 de
75

Regional	Cantidad cargos provistos	Cantidad de respuestas	Cobertura %
Tolima	299	110	37%
Valle	685	279	41%
Vaupés	21	18	86%
Vichada	32	11	34%
Total	7.844	2.983	38%

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	63	10	15,9%	0,8%
2. Asesor	15	1	6,7%	0,2%
4. Profesional	6.338	2.368	37,4%	80,3%
5. Técnico	677	294	43,4%	8,6%
6. Asistencial	800	310	38,8%	10,1%

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 2.368 respuestas de los 2.983 totales siendo el 80.3% de las respuestas obtenidas; Por otra parte, podemos observar que el cargo que tuvo mayor participación con relación al número de cargos provistos es el nivel técnico con 43.4%.

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

La encuesta aplicada contempló preguntas abiertas y cerradas, para lo cual a las regionales se remitieron los resultados de algunas de las preguntas cerradas que podían ser cubiertas con el apoyo de facilitadores internos conocedores de las temáticas y/o alianzas estratégicas con otras entidades, por otra parte se realizaron preguntas abiertas en cuanto a temas misionales y de apoyo los cuales fueron consolidados y remitidos a las dependencias líderes de proceso, finalmente otros temas transversales para todos los servidores para el análisis y priorización de actividades a desarrollar por la Dirección de Gestión Humana.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

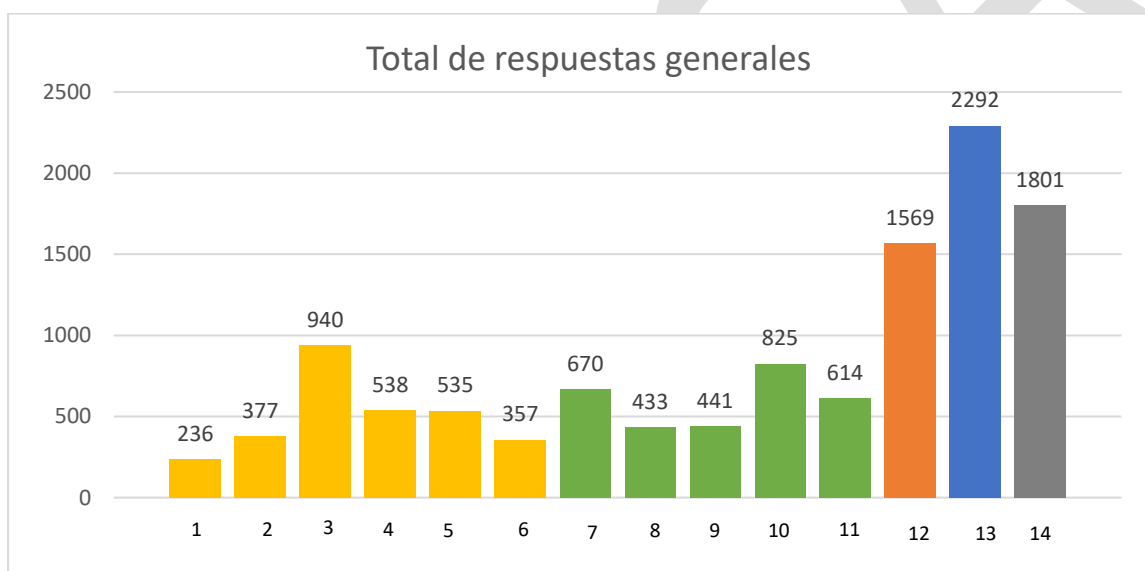
Versión 1

Página 24 de
75

Actividades para Resultados Generales

Como se muestra en la gráfica siguiente, podemos observar que a nivel nacional entre las temáticas más requeridas y con posibilidad de que su realización se realice con facilitador interno o alianza estratégica en las regionales están: Gestión Documental con 2.292 respuestas, seguida de habilidades interpersonales (blandas) con 1.801 respuestas, habilidades para interactuar con los clientes con 1.569 y diversidad humana: riqueza y garantía de derechos con 940.

Figura 6 Resultados generales de la encuesta de diagnóstico



Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Detalle de las preguntas anteriores

Número de la pregunta	Temática
1	Adaptación al cambio
2	Comunicación asertiva
3	Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos
4	Habilidades comunicativas
5	Orientación a resultados
6	Trabajo en equipo
7	Derechos Humanos

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 25 de
75

Número de la pregunta	Temática
8	Mecanismos de participación ciudadana
9	Redacción y ortografía
10	Resolución de Conflictos
11	Solución de problemas
12	Habilidades para interactuar con sus clientes internos o externos
13	Gestión Documental
14	Habilidades interpersonales

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

A continuación, se detallan los resultados obtenidos por regional, con base en los resultados se podrá observar la uniformidad con relación a los resultados generales señalados en el punto anterior.

Tabla 4 Resultados regional Amazonas

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	4
Comunicación asertiva	2
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	8
Habilidades comunicativas	5
Orientación a resultados	4
Trabajo en equipo	3
Derechos Humanos	3
Mecanismos de participación ciudadana	1
Redacción y ortografía	4
Resolución de Conflictos	8
Solución de problemas	10
Habilidades para interactuar con sus clientes	12
Gestión Documental	23
Habilidades blandas	17

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

La tabla anterior representa los resultados obtenidos en la regional Amazonas, en la cual se identifica que entre los temas más requeridos se encuentran: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 26 de
75

Tabla 5 Resultados Regional Antioquia

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	24
Comunicación asertiva	40
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	80
Habilidades comunicativas	50
Orientación a resultados	37
Trabajo en equipo	20
Derechos Humanos	57
Mecanismos de participación ciudadana	38
Redacción y ortografía	41
Resolución de Conflictos	66
Solución de problemas	49
Habilidades para interactuar con sus clientes	134
Gestión Documental	188
Habilidades blandas	149

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

De acuerdo con la tabla anterior, los temas más requeridos por los servidores de la regional Antioquia son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes

Tabla 6 Resultados Regional Arauca

Preguntas	Cantidad de respuestas
Comunicación asertiva	1
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	7
Habilidades comunicativas	4
Orientación a resultados	2
Trabajo en equipo	4
Derechos Humanos	4
Mecanismos de participación ciudadana	1
Redacción y ortografía	2
Resolución de Conflictos	7
Solución de problemas	4
Habilidades para interactuar con sus clientes	11
Gestión Documental	15

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 27 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Habilidades blandas	11

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Arauca, a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes

Tabla 7 Resultados Regional Atlántico

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	6
Comunicación asertiva	16
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	36
Habilidades comunicativas	8
Orientación a resultados	21
Trabajo en equipo	14
Derechos Humanos	26
Mecanismos de participación ciudadana	12
Redacción y ortografía	10
Resolución de Conflictos	33
Solución de problemas	20
Habilidades para interactuar con sus clientes	45
Gestión Documental	76
Habilidades blandas	58

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Atlántico a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes

Tabla 8 Resultados Regional Bogotá

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	11
Comunicación asertiva	10

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 28 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	38
Habilidades comunicativas	20
Orientación a resultados	18
Trabajo en equipo	12
Derechos Humanos	34
Mecanismos de participación ciudadana	16
Redacción y ortografía	20
Resolución de Conflictos	25
Solución de problemas	14
Habilidades para interactuar con sus clientes	47
Gestión Documental	75
Habilidades blandas	48

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Bogotá a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 9 Resultados Regional Bolívar

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	1
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	11
Habilidades comunicativas	6
Orientación a resultados	12
Trabajo en equipo	2
Derechos Humanos	4
Mecanismos de participación ciudadana	4
Redacción y ortografía	4
Resolución de Conflictos	11
Solución de problemas	9
Habilidades para interactuar con sus clientes	19
Gestión Documental	21
Habilidades blandas	17

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 29 de
75

En la regional Bolívar a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos están: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 10 Resultados Regional Boyacá

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	9
Comunicación asertiva	16
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	34
Habilidades comunicativas	21
Orientación a resultados	20
Trabajo en equipo	18
Derechos Humanos	24
Mecanismos de participación ciudadana	19
Redacción y ortografía	18
Resolución de Conflictos	29
Solución de problemas	28
Habilidades para interactuar con sus clientes	69
Gestión Documental	96
Habilidades blandas	77

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Boyacá a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 11 Resultados Regional Caldas

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	13
Comunicación asertiva	13
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	55
Habilidades comunicativas	25
Orientación a resultados	33
Trabajo en equipo	7
Derechos Humanos	33
Mecanismos de participación ciudadana	22

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 30 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Redacción y ortografía	28
Resolución de Conflictos	37
Solución de problemas	26
Habilidades para interactuar con sus clientes	67
Gestión Documental	109
Habilidades blandas	85

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Caldas a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 12 Resultados Regional Caquetá

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	5
Comunicación asertiva	19
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	40
Habilidades comunicativas	20
Orientación a resultados	14
Trabajo en equipo	20
Derechos Humanos	35
Mecanismos de participación ciudadana	19
Redacción y ortografía	12
Resolución de Conflictos	34
Solución de problemas	18
Habilidades para interactuar con sus clientes	71
Gestión Documental	76
Habilidades blandas	72

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: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 31 de
75

Tabla 13 Resultados Regional Casanare

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	2
Comunicación asertiva	4
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	4
Habilidades comunicativas	7
Orientación a resultados	4
Trabajo en equipo	3
Derechos Humanos	4
Mecanismos de participación ciudadana	2
Redacción y ortografía	7
Resolución de Conflictos	3
Solución de problemas	8
Habilidades para interactuar con sus clientes	16
Gestión Documental	20
Habilidades blandas	19

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Casanare a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 14 Resultados Regional Cauca

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	17
Comunicación asertiva	23
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	51
Habilidades comunicativas	25
Orientación a resultados	22
Trabajo en equipo	11
Derechos Humanos	36
Mecanismos de participación ciudadana	15
Redacción y ortografía	19
Resolución de Conflictos	43

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 32 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Solución de problemas	36
Habilidades para interactuar con sus clientes	90
Gestión Documental	121
Habilidades blandas	99

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Cauca a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 15 Resultados Regional César

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	2
Comunicación asertiva	4
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	12
Habilidades comunicativas	12
Orientación a resultados	13
Trabajo en equipo	10
Derechos Humanos	8
Mecanismos de participación ciudadana	2
Redacción y ortografía	9
Resolución de Conflictos	20
Solución de problemas	14
Habilidades para interactuar con sus clientes	28
Gestión Documental	41
Habilidades blandas	34

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: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 33 de
75

Tabla 16 Resultados Regional Chocó

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	5
Comunicación asertiva	5
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	28
Habilidades comunicativas	18
Orientación a resultados	17
Trabajo en equipo	11
Derechos Humanos	17
Mecanismos de participación ciudadana	14
Redacción y ortografía	13
Resolución de Conflictos	26
Solución de problemas	14
Habilidades para interactuar con sus clientes	41
Gestión Documental	68
Habilidades blandas	49

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Chocó a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 17 Resultados Regional Córdoba

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	2
Comunicación asertiva	6
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	14
Habilidades comunicativas	8
Orientación a resultados	7
Trabajo en equipo	7
Derechos Humanos	7
Mecanismos de participación ciudadana	11
Redacción y ortografía	6
Resolución de Conflictos	12
Solución de problemas	8

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 34 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Habilidades para interactuar con sus clientes	26
Gestión Documental	24
Habilidades blandas	29

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Córdoba a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 18 Resultados Regional Cundinamarca

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	4
Comunicación asertiva	17
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	28
Habilidades comunicativas	21
Orientación a resultados	20
Trabajo en equipo	13
Derechos Humanos	25
Mecanismos de participación ciudadana	19
Redacción y ortografía	23
Resolución de Conflictos	16
Solución de problemas	20
Habilidades para interactuar con sus clientes	52
Gestión Documental	81
Habilidades blandas	63

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Cundinamarca a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 19 Resultados Sede de la Dirección General

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	3

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 35 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Comunicación asertiva	17
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	20
Habilidades comunicativas	11
Orientación a resultados	17
Trabajo en equipo	9
Derechos Humanos	14
Mecanismos de participación ciudadana	13
Redacción y ortografía	20
Resolución de Conflictos	7
Solución de problemas	23
Habilidades para interactuar con sus clientes	36
Gestión Documental	44
Habilidades blandas	44

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la Sede de la Dirección General a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 20 Resultados Regional Guainía

Preguntas	Cantidad de respuestas
Comunicación asertiva	2
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	4
Habilidades comunicativas	2
Orientación a resultados	1
Derechos Humanos	1
Mecanismos de participación ciudadana	2
Resolución de Conflictos	2
Solución de problemas	4
Habilidades para interactuar con sus clientes	3
Gestión Documental	7
Habilidades blandas	7

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 36 de
75

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: Gestión Documental, habilidades blandas, Solución de problemas y Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos.

Tabla 21 Resultados Regional Guajira

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	4
Comunicación asertiva	10
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	30
Habilidades comunicativas	9
Orientación a resultados	17
Trabajo en equipo	13
Derechos Humanos	19
Mecanismos de participación ciudadana	12
Redacción y ortografía	10
Resolución de Conflictos	31
Solución de problemas	11
Habilidades para interactuar con sus clientes	41
Gestión Documental	62
Habilidades blandas	51

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Guajira a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 22 Resultados Regional Guaviare

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	1
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	3
Habilidades comunicativas	4
Orientación a resultados	5
Trabajo en equipo	2
Derechos Humanos	3
Mecanismos de participación ciudadana	3
Redacción y ortografía	1

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 37 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Resolución de Conflictos	2
Solución de problemas	6
Habilidades para interactuar con sus clientes	9
Gestión Documental	12
Habilidades blandas	8

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Guaviare a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 23 Resultados Regional Huila

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	8
Comunicación asertiva	20
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	42
Habilidades comunicativas	21
Orientación a resultados	20
Trabajo en equipo	25
Derechos Humanos	24
Mecanismos de participación ciudadana	23
Redacción y ortografía	18
Resolución de Conflictos	43
Solución de problemas	28
Habilidades para interactuar con sus clientes	75
Gestión Documental	111
Habilidades blandas	84

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Huila a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 38 de
75

Tabla 24 Resultados Regional Magdalena

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	7
Comunicación asertiva	8
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	19
Habilidades comunicativas	14
Orientación a resultados	16
Trabajo en equipo	5
Derechos Humanos	16
Mecanismos de participación ciudadana	11
Redacción y ortografía	7
Resolución de Conflictos	20
Solución de problemas	15
Habilidades para interactuar con sus clientes	39
Gestión Documental	58
Habilidades blandas	45

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Magdalena a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 25 Resultados Regional Meta

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	5
Comunicación asertiva	11
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	48
Habilidades comunicativas	16
Orientación a resultados	24
Trabajo en equipo	12
Derechos Humanos	21
Mecanismos de participación ciudadana	21
Redacción y ortografía	15
Resolución de Conflictos	36

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 39 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Solución de problemas	23
Habilidades para interactuar con sus clientes	52
Gestión Documental	86
Habilidades blandas	61

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Meta a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 26 Resultados Regional Nariño

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	16
Comunicación asertiva	12
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	31
Habilidades comunicativas	13
Orientación a resultados	15
Trabajo en equipo	15
Derechos Humanos	25
Mecanismos de participación ciudadana	8
Redacción y ortografía	9
Resolución de Conflictos	27
Solución de problemas	33
Habilidades para interactuar con sus clientes	55
Gestión Documental	82
Habilidades blandas	64

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Nariño a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 27 Resultados Regional Norte de Santander

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	9

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 40 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Comunicación asertiva	15
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	34
Habilidades comunicativas	33
Orientación a resultados	20
Trabajo en equipo	17
Derechos Humanos	29
Mecanismos de participación ciudadana	15
Redacción y ortografía	21
Resolución de Conflictos	35
Solución de problemas	28
Habilidades para interactuar con sus clientes	70
Gestión Documental	109
Habilidades blandas	85

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Norte de Santander a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 28 Resultados Regional Putumayo

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	4
Comunicación asertiva	10
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	18
Habilidades comunicativas	5
Orientación a resultados	15
Trabajo en equipo	11
Derechos Humanos	15
Mecanismos de participación ciudadana	10
Redacción y ortografía	6
Resolución de Conflictos	21
Solución de problemas	11
Habilidades para interactuar con sus clientes	36
Gestión Documental	49

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 41 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Habilidades blandas	47

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Putumayo a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 29 Resultados Regional Quindío

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	5
Comunicación asertiva	4
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	16
Habilidades comunicativas	5
Orientación a resultados	3
Trabajo en equipo	3
Derechos Humanos	9
Mecanismos de participación ciudadana	6
Redacción y ortografía	8
Resolución de Conflictos	11
Solución de problemas	2
Habilidades para interactuar con sus clientes	16
Gestión Documental	30
Habilidades blandas	19

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Quindío a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas, Habilidades para interactuar con sus clientes y Diversidad humana.

Tabla 30 Resultados Regional Risaralda

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	9
Comunicación asertiva	19
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	31

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 42 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Habilidades comunicativas	27
Orientación a resultados	30
Trabajo en equipo	13
Derechos Humanos	27
Mecanismos de participación ciudadana	16
Redacción y ortografía	22
Resolución de Conflictos	27
Solución de problemas	37
Habilidades para interactuar con sus clientes	57
Gestión Documental	99
Habilidades blandas	65

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Risaralda a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 31 Resultados Regional San Andrés

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	7
Comunicación asertiva	4
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	9
Habilidades comunicativas	9
Orientación a resultados	4
Trabajo en equipo	10
Derechos Humanos	7
Mecanismos de participación ciudadana	11
Redacción y ortografía	6
Resolución de Conflictos	10
Solución de problemas	9
Habilidades para interactuar con sus clientes	22
Gestión Documental	33
Habilidades blandas	21

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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 43 de
75

En la regional San Andrés a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 32 Resultados Regional Santander

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	6
Comunicación asertiva	15
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	37
Habilidades comunicativas	28
Orientación a resultados	24
Trabajo en equipo	13
Derechos Humanos	37
Mecanismos de participación ciudadana	19
Redacción y ortografía	18
Resolución de Conflictos	33
Solución de problemas	16
Habilidades para interactuar con sus clientes	69
Gestión Documental	90
Habilidades blandas	80

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: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 33 Resultados Regional Sucre

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	4
Comunicación asertiva	11
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	20
Habilidades comunicativas	7
Orientación a resultados	9
Trabajo en equipo	9

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 44 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Derechos Humanos	13
Mecanismos de participación ciudadana	9
Redacción y ortografía	9
Resolución de Conflictos	16
Solución de problemas	13
Habilidades para interactuar con sus clientes	28
Gestión Documental	49
Habilidades blandas	32

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Sucre a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 34 Resultados Regional Tolima

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	9
Comunicación asertiva	10
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	37
Habilidades comunicativas	21
Orientación a resultados	14
Trabajo en equipo	19
Derechos Humanos	24
Mecanismos de participación ciudadana	16
Redacción y ortografía	9
Resolución de Conflictos	40
Solución de problemas	21
Habilidades para interactuar con sus clientes	61
Gestión Documental	87
Habilidades blandas	72

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
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 45 de
75

En la regional Tolima a partir de la tabla anterior se observa que entre los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta están: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 35 Resultados Regional Valle

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	30
Comunicación asertiva	33
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	82
Habilidades comunicativas	59
Orientación a resultados	52
Trabajo en equipo	23
Derechos Humanos	61
Mecanismos de participación ciudadana	40
Redacción y ortografía	40
Resolución de Conflictos	85
Solución de problemas	53
Habilidades para interactuar con sus clientes	154
Gestión Documental	223
Habilidades blandas	170

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Valle a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 36 Resultados Regional Vaupés

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	3
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	7
Habilidades comunicativas	2
Orientación a resultados	3
Trabajo en equipo	3
Derechos Humanos	4
Mecanismos de participación ciudadana	1
Redacción y ortografía	3

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 46 de
75

Preguntas	Cantidad de respuestas
Resolución de Conflictos	7
Solución de problemas	3
Habilidades para interactuar con sus clientes	11
Gestión Documental	16
Habilidades blandas	12

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Vaupés a partir de la tabla anterior se observa que el tema más solicitado por los servidores públicos que respondieron la encuesta es: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

Tabla 37 Resultados Regional Vichada

Preguntas	Cantidad de respuestas
Adaptación al cambio	1
Diversidad humana: riqueza y garantía de derechos	6
Habilidades comunicativas	2
Orientación a resultados	2
Derechos Humanos	4
Mecanismos de participación ciudadana	2
Redacción y ortografía	3
Resolución de Conflictos	2
Habilidades para interactuar con sus clientes	7
Gestión Documental	11
Habilidades blandas	7

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En la regional Vichada a partir de la tabla anterior se observa que los temas más solicitados por los servidores públicos que respondieron la encuesta son: Gestión Documental, Habilidades blandas y Habilidades para interactuar con sus clientes.

En relación con las preguntas abiertas correspondientes a lineamientos o referentes técnicos misionales, se presentan a continuación las respuestas obtenidas:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 47 de
75**Tabla 38 Respuestas lineamientos misionales**

Lineamiento o Referente Técnico	Cantidad de respuestas
Lineamiento Técnico Administrativo Modalidad Comunidades Rurales	199
Lineamiento Técnico Administrativo y de Operación, Modalidad Territorios Étnicos con Bienestar	229
Lineamiento Técnico y Administrativo Modalidad Mi Familia	418
Lineamientos Técnicos para la Inclusión y Atención de Familias	436
Lineamiento Técnico Administrativo Modalidad Unidades de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia UNAFA.	224
Lineamiento Técnico de Programa de P y P para la Protección Integral de NNA Generaciones	196
Lineamiento Técnico Administrativo Estrategia de Atención y Prevención de la Desnutrición.	265
Guía para el Desarrollo de la Asistencia Técnica en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	557
Enfoque Diferencial de Derechos	729
Lineamiento Técnico para la Atención a la Primera Infancia	425
Lineamiento Técnico Administrativo del Programa Adopciones	699
Lineamiento Técnico Administrativo para la Atención a Menores de 14 Años que se Presuma o Hayan Incurrido en la Comisión de un Delito	484
Lineamiento Técnico Acompañamiento Psicosocial a Niños Niñas y Adolescentes Víctimas de Conflicto Armado	448
Lineamiento Técnico para la Atención a Niños, Niñas y Adolescentes, con Derechos Amenazados o Vulnerados, Víctimas de Violencia Sexual	626
Lineamiento Técnico para la Atención a Niños Niñas y Adolescentes con sus Derechos Inobservados, Amenazados o Vulnerados por Causa de la Violencia	424
Lineamiento Técnico para la Atención a Niños Niñas y Adolescentes Víctimas del Desplazamiento Forzado - Unidades Móviles	186
Lineamiento Técnico para la Atención de Adolescentes y Mujeres Mayores de 18 años Gestantes o en Periodo de Lactancia	327
Lineamiento Técnico para la Atención de Niños Niñas y Adolescentes Consumo de Sustancias Psicoactivas	645

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 48 de
75

Lineamiento o Referente Técnico	Cantidad de respuestas
Lineamiento Técnico para la Atención de Niños, Niñas, Adolescentes con Alta Permanencia en Calle o en Situación vida Calle	469
Lineamiento Técnico para la Atención de Niños, Niñas, Adolescentes y Mayores de 18 años con Discapacidad	616
Lineamiento Técnico para la Atención de Niños, Niñas y Adolescentes, Víctimas de Trata de Personas	356
Lineamiento Técnico Modalidades Atención NNA con Derechos Inobservados, Amenazados o Vulnerados	647
Lineamiento Técnico Modelo para la Atención NNA con Derechos Inobservados, Amenazados o Vulnerados	888
Lineamiento Técnico Programa Atención Especializada a Niños Niñas y Adolescentes Víctimas de Reclutamiento Ilícito Desvinculados	338
Lineamiento Técnico Restablecimiento Derechos Niños, Niñas Adolescentes Huérfanos	329
Lineamiento Técnico Ruta Actuaciones para el Restablecimiento de Derechos NNA	644
Lineamiento Técnico del Modelo para la Atención de Adolescentes y Jóvenes Adoptables o Vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal, en Preparación para la Vida Autónoma e Independiente del "Proyecto Sueños, Oportunidades para Volar"	495

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Entre los temas misionales más solicitados se destacan: Lineamiento Técnico Modelo para la Atención NNA con Derechos Inobservados, Amenazados o Vulnerados con 888 respuestas, Enfoque Diferencial de Derechos con 729 y Lineamiento Técnico Administrativo del Programa Adopciones con 699.

Por otra parte, para las preguntas correspondientes a los procesos de apoyo, estratégicos y evaluación, se presentan a continuación las respuestas obtenidas:

Tabla 39 respuestas de Procesos de apoyo, estratégicos y evaluación

Temática	Respuesta
Abastecimiento	52
Convenios	23
Coordinación y articulación del SNBF y agentes	505
Gestión de tecnología e información	72

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 49 de
75

Temática	Respuesta
Gestión jurídica	109
Direccionamiento estratégico	87
Gestión contractual	2851
Conservación y transferencia del conocimiento	2196
Conceptos y metodologías de innovación	2472
SIGE: Eje ambiental	582
SIGE: Eje de seguridad de la información	1065
SIGE: Eje de calidad	1451
SIGE: Eje de seguridad y salud en el trabajo	1002

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Entre los temas más solicitados se destacan: Gestión Contractual con 2.851 respuestas, Conceptos y metodologías de innovación con 2.472 y Conservación y transferencia del conocimiento con 2.196.

Por otra parte, en la encuesta se solicitó información sobre temas que se consideran transversales a todos los procesos de la institución, obteniendo los siguientes resultados:

- temáticas referidas por los líderes que tienen a personas a cargo, en este se evidencia que el tema más solicitado es la gestión de equipos con 212 respuestas de las 695 recibidas.

Tabla 40 Respuestas temas requeridos por los líderes

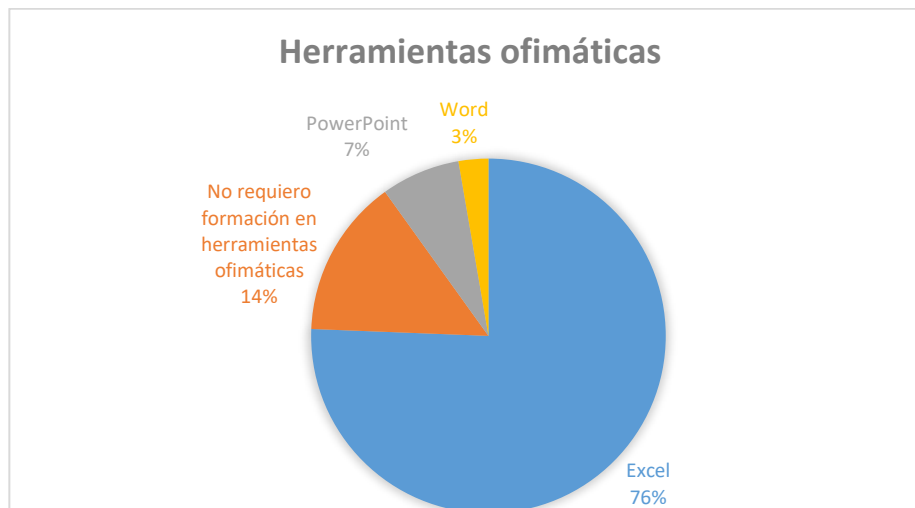
Tema	Respuesta
Atributos de un líder	52
Comunicación efectiva	120
Determinación de las capacidades y actitudes de los integrantes de los equipos	191
Gestión de equipos	212
Modelos y estilos de liderazgo	111
otros	9

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

- En cuanto a herramientas ofimáticas se observa que la mayor parte de servidores que contestaron la encuesta requieren formación en Excel (básico e intermedio) con un total de 2.258 correspondiente al 76%

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

Figura 7 Solicitud de capacitación en herramientas ofimáticas



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.
- Necesidades o requerimientos de formación presencial para los servidores de cada una de las dependencias.
- Necesidades de formación o entrenamiento identificadas en cada uno de los procesos que tienen programadas o consideran deben ser dirigidas a otras dependencias y/o regionales para lograr el cumplimiento de las metas institucionales, ya sea realizado el apoyo de colaboradores de la misma dependencia (facilitador interno) o con facilitador externo.

Para la revisión de estos requerimientos y necesidades manifestadas por las dependencias de la Sede de la Dirección General se realizaron mesas de trabajo o se conversó con las áreas que remitieron requerimientos

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 51 de
75

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 dependencias:

- Dirección de Servicios y Atención.
- Dirección de Planeación y Control de Gestión.
- Dirección de Nutrición.
- Dirección de Protección. (subdirecciones y coordinación de autoridades administrativas)
- Dirección Financiera.
- Dirección de Familias y comunidades
- Dirección de Información y Tecnología
- Oficina de Control Interno
- Dirección de Abastecimiento.
- Dirección de Contratación.
- Dirección Administrativa

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

- Elaboración de estudios de sector para procesos de selección de mínima cuantía
- Modelo de Planeación y Sistema Integrado de Gestión ICBF.
- Apropiación de la Política de Gobierno Digital en el ICBF.
- Curso Virtual Alimentos de Alto Valor Nutricional – AAVN.
- Conceptos básicos de las Recomendaciones de Ingesta de Energía y Nutrientes RIEN para la población colombiana RIEN.
- Curso de Formación en SIGEPCY.
- Curso Servicios y Atención.
- Curso Virtual Consejería en lactancia materna.
- Planeación metodología y diagnóstico social participativo.
- Estrategias innovadoras de trabajos con niños y niñas.
- Participación de niños, niñas y adolescentes: el reto de la puesta en práctica de los diálogos intergeneracionales.
- Protección integral de la primera infancia, étnicos a partir de la inclusión de los enfoques diferenciales.
- Elaboración de ficha de condiciones técnicas.
- Modelo diferencial.
- Herramientas para la identificación y prevención de violencia contra niñas, niños y adolescentes.
- Protección Integral de NNA migrante y refugiada.
- Curso sobre Evaluación del desempeño.
- Curso “Fundamentos de Control Interno”.
- ¿Módulo MARKETING DIGITAL del curso Quien quiere ser emprendedor?
- Actualización diplomado SNBF.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 52 de
75

- Curso Enfoque metodológico Mi Familia.
- Cuidado del cuidador – Ética del cuidado
- Política Pública Nacional de Apoyo y Fortalecimiento a las Familias

Y la creación de las siguientes Aulas virtuales:

- Aula Virtual Transparencia y lucha contra la corrupción 2020
- Aula de Orfeo
- Aula para la Implementación del Acuerdo de Paz
- Aula Virtual: Sensibilización falta disciplinaria Ley 734 de 2006

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

A través de memorando con radicado No.201912100000128323 del 13 de noviembre de 2019 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 41 Respuesta de la Dirección de Planeación y Control de Gestión

Meta o Proceso ICBF	Dimensión de la Competencia	Necesidad
Todos los procesos	Saber	Cultura SIGE: En el marco de la ISO 9001:2015, 14001:2015, 27001:2013 y la migración de la OHSAS 18001:2007 a la ISO 45001:2018 se requiere desarrollar actividades que fortalezcan en todos los colaboradores el conocimiento, apropiación y aplicación de metodologías de Calidad, Ambiental, Seguridad de la información, así como de seguridad y salud en el trabajo
Todos los procesos	Saber-Hacer	Protección de datos: El ICBF requiere fortalecer el cumplimiento de la ley 1581 de 2012 " Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales", razón por la cual es importante que todos los colaboradores de la entidad adquieran el conocimiento y

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 53 de
75

Meta o Proceso ICBF	Dimensión de la Competencia	Necesidad
Todos los procesos	Saber-Hacer	Gestión del Conocimiento e innovación: El ICBF requiere contar con colaboradores con la competencia para crear, capturar, organizar, transferir y usar el conocimiento al interior de los procesos para su mejora y la de las modalidades de prestación del SNBF
Todos los procesos	Ser	Capacidad de Liderazgo: En todos los niveles desarrollen sus capacidades de liderazgo, para que ello facilite el proceso de delegación y a su vez se logre llevar a cabo la inspiración de los líderes para con sus equipos de trabajo. La entidad requiere líderes que sean capaces de adaptarse a los distintos escenarios y promuevan en su gente dar lo mejor de cada uno según sus capacidades, competencias y habilidades.
Todos los procesos	Ser	Inteligencia Emocional: La entidad requiere colaboradores 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
Todos los procesos	Saber-Hacer	Cultura de Riesgos: Desde el nivel directivo y de forma descendente y transversal, se debe sensibilizar y capacitar en la identificación y control de riesgos, entendido desde el ciclo PHVM.
Todos los procesos	Saber	Transparencia: Generar conciencia y cultura del actuar del colaborador de forma transparente, íntegra, dentro de la legalidad y con vocación de servicio.
Todos los procesos	Saber	Gestión de la Información de Metas Sociales y financieras: Es importante que los colaboradores de regionales y sede de la dirección general fortalezcan sus conocimientos frente a las metas sociales y financieras correspondiente al manejo de la herramienta y programación.

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
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 54 de
75

2. Recomendaciones de la Oficina de Control Interno:

Tabla 42 Respuesta de Control Interno

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
Estratégicos	Comunicación Estratégica CE	<p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer
	Coordinación y articulación del SNBF y Agentes SNBF	<p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Fortalecer la formulación, aprobación y ejecución de los planes de asistencia técnica a los agentes e instancias del SNBF.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer
Estratégicos	Direccionamiento Estratégico DE	<p>Fortalecer la formulación, aprobación y ejecución de los planes de asistencia técnica de los programas misionales del ICBF en todos los niveles de la entidad.</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 55 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
Estratégicos	Gestión de la Tecnología e Información GTI	<p>Aplicación del etiquetado de la información a nivel de todos los procesos.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer
Estratégicos	Mejora e Innovación	<p>Promover el enfoque en Riesgos en todos los procesos de la entidad.</p> <p>Fortalecer la formulación y ejecución de las acciones correctivas y Salidas No Conformes en todos los Procesos de la Entidad.</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer
Misionales	Promoción y Prevención	<p>Fortalecer el ejercicio de la supervisión (componentes técnico, administrativo, financiero y jurídico) en articulación con el proceso de Adquisición de Bienes y Servicios.</p> <p>Fortalecer la formulación, aprobación y ejecución de los planes de asistencia técnica de los programas misionales del ICBF en todos los niveles de la entidad en articulación con el Proceso de Direccionamiento Estratégico.</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p>	Conocimientos	Saber Hacer

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 56 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
		Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Gestión del Riesgo. Aplicar las normas de archivo		
	Protección	Fortalecer el ejercicio de la supervisión (componentes técnico, administrativo, financiero y jurídico) en articulación con el proceso de Adquisición de Bienes y Servicios. Fortalecer la formulación, aprobación y ejecución de los planes de asistencia técnica de los programas misionales del ICBF en todos los niveles de la entidad en articulación con el Proceso de Direccionamiento Estratégico. Aplicación del etiquetado de la información. Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Gestión del Riesgo. Aplicar las normas de archivo	Conocimientos	Saber Hacer
	Relación con el Ciudadano	Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Aplicación del etiquetado de la información. Gestión del Riesgo. Aplicar las normas de archivo	Conocimientos	

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 57 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
Apoyo	Adquisición de Bienes y Servicios	<p>Fortalecer los conocimientos y responsabilidades de los supervisores de contratos y convenios.</p> <p>Reforzar la obligación que tienen los supervisores de remitir los soportes de la fase de ejecución de los contratos al expediente contractual.</p> <p>Reforzar el conocimiento sobre las responsabilidades y metodología de cargue de soportes contractual en SECOP.</p> <p>Reforzar las instrucciones relacionadas con la aplicación de las cláusulas SIGE en los contratos y su cumplimiento.</p> <p>Fortalecer el conocimiento sobre la estimación y asignación de riesgos en la contratación estatal.</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	
	Gestión del Talento Humano	<p>Fortalecer el conocimiento en cuanto al trámite y cobro de incapacidades.</p> <p>Fortalecer y promover el conocimiento sobre el Código de Integridad.</p> <p>Fortalecer el ejercicio de la supervisión (componentes técnico, administrativo, financiero y jurídico) en articulación con el</p>	Conocimientos	

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 58 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
		<p>proceso de Adquisición de Bienes y Servicios.</p> <p>Capacitar sobre la aplicación del nuevo Código Disciplinario (Ley 1952 de 2019 se prorroga hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019).</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>		
	Gestión Financiera	<p>Reformar el conocimiento sobre la Constitución y pago de Reservas Presupuestales y Cuentas por Pagar.</p> <p>Aplicación del etiquetado de la información.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer
	Gestión Jurídica	<p>Fortalecer el conocimiento sobre la responsabilidad en el cargue de las respectivas piezas procesales en el sistema eKOGUI y la metodología de provisión contable.</p> <p>Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>Gestión del Riesgo.</p> <p>Aplicar las normas de archivo</p>	Conocimientos	Saber Hacer

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 59 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
	Servicios Administrativos	Fortalecer el conocimiento sobre la Gestión Documental en todos los Procesos de la entidad. Fortalecer el ejercicio de la supervisión (componentes técnico, administrativo, financiero y jurídico) en articulación con el proceso de Adquisición de Bienes y Servicios. Aplicación del etiquetado de la información. Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Gestión del Riesgo	Conocimientos	Saber Hacer
Evaluación	Evaluación Independiente	Fortalecer los conocimientos sobre el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna del IIA y su aplicación. Certificación en la NTC ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aplicación del etiquetado de la información Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Aplicar las normas de archivo	Conocimientos	Saber Hacer
	Inspección, Vigilancia y Control	Fortalecer el conocimiento sobre las responsabilidades de los Comités Técnico-Consultivos PARD a nivel nacional, regional y zonal. Actualización sobre las reformas a la Ley 1098 de 2006, en especial la	Conocimientos	Saber Hacer

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 60 de
75

Categoría del Proceso	Proceso	Necesidad de Aprendizaje	Capacidades (conocimientos, habilidades o actitudes)	Competencia (saber, saber hacer o ser)
		Ley 1878 de 2018, Ley 1996 de 2019. Reforzar el conocimiento relacionado con el PARD a la luz de las nuevas disposiciones legales vigentes. Aplicación del etiquetado de la información. Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Gestión del Riesgo. Aplicar las normas de archivo.		
	Monitoreo y Seguimiento a la Gestión	Formación en fundamentos de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno. Aplicación del etiquetado de la información. Gestión del Riesgo. Aplicar las normas de archivo	Conocimientos	Saber Hacer

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 de los servidores que obtuvieron calificación definitiva en nivel satisfactorio (113) y destacado (6) para el periodo 2018-2019, a los cuales, de acuerdo con validación con el jefe inmediato se les hará participes en actividades para fortalecer las competencias y habilidades para el desarrollo de sus funciones. No se formularon para este periodo de evaluación planes de mejoramiento individual

c. Necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos

Tabla 43 Mandatos Legales

Requerimientos	Temáticas
Plan estratégico ICBF 2018-2022	Estrategia nacional contra las violencias hacia la niñez. Alianza por la seguridad alimentaria y la nutrición: ciudadanos con mentes y cuerpos sanos

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2020**

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 61 de
75

	Enfoque diferencial y territorial.
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
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	Compromisos en el Pacto por la Equidad: Primero las niñas y los niños: desarrollo integral desde la primera infancia hasta la adolescencia Acompañar la Alianza por la Seguridad Alimentaria y la Nutrición
Archivo General de la Nación	Capacitación en Gestión Documental

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 62 de
75

Ley 1257 de 2008 Circular Externa No. 12 de 2017	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 (Ministerio de Salud y Protección Social)	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 (DAFP)	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.
Decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo)	Capacitación en negociación colectiva
FURAG	Pregunta 165 Sección 3.6 (3.6.1 sección 1, numeral A) “Personal que acredite las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias)”. Se debe capacitar a TODOS los funcionarios (Servidores públicos) en la competencia “Orientación al Ciudadano” desde el nivel operativo y hasta el nivel directivo para que se establezca que con dicha capacitación se cuenta en la entidad con la competencia en mención

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 2020, para lo cual se desarrollaron 3 sesiones de revisión y validación:

En la sesión realizada el día 8 noviembre de 2019 la Dirección de Gestión Humana presentó a la Comisión de Personal Nacional la propuesta para llevar a cabo el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) a partir de lo cual se formula el Plan Institucional de Capacitación de la siguiente vigencia. Uno de los componentes del Diagnóstico son los requerimientos de los servidores para lo cual se propone remitir una encuesta virtual, la cual se presenta a los integrantes de la comisión para su revisión y observaciones. Se explica que esta se construyó sobre lo que indica

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 63 de
75

la normatividad vigente incluyendo los tres ejes: Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Valor de lo Público. La encuesta se remitirá a todos los servidores a través de correo electrónico y una vez se cuente con la información se consolidará y será uno de los insumos para la formulación del PIC 2020. El formato de la encuesta fue remitido a los integrantes de la comisión en esta sesión para observaciones, se recibieron las mismas de parte de Blanca Alzate.

Posteriormente, el día 6 de diciembre de 2019 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.

Por último, el día 17 de enero de 2020 se presentó a la comisión la versión final del Plan Institucional de Capacitación, el cual fue aprobado

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).

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

4.4 Metodología para diseño de los programas de aprendizaje

4.4.1 Capacitación y entrenamiento

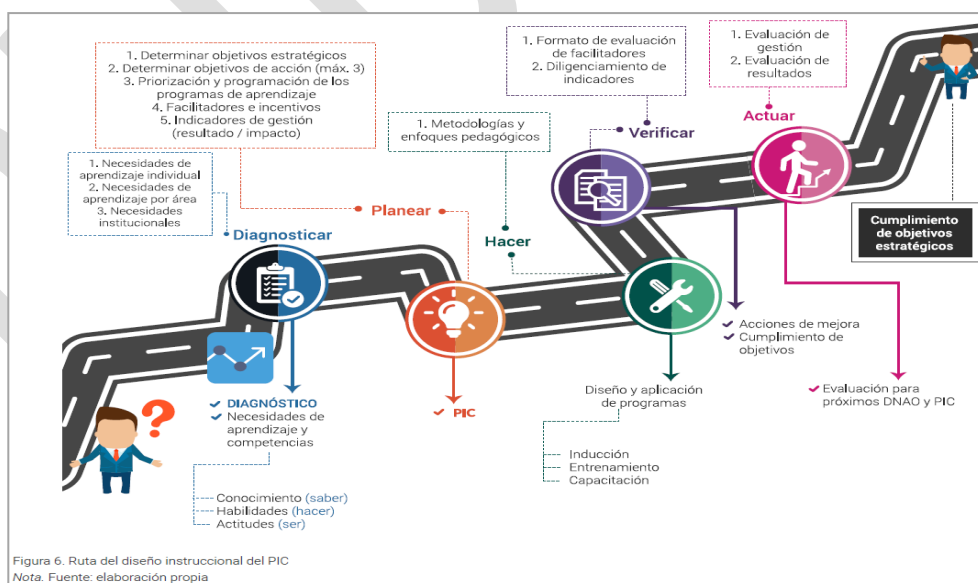
Para la capacitación, entrenamiento e inducción contamos con diferentes enfoques pedagógicos, descritos anteriormente los cuales que permiten involucrar a la comunidad institucional, tomando un rol activo en el diagnóstico, diseño e implementación del plan institucional de capacitación (PIC). Para lograrlo, 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.

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 8 Ruta del diseño instruccional del PIC



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

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

Figura 9 actores, herramientas e interactividad de las actividades de capacitación



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 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 una 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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 66 de
75

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 2020, bajo las siguientes modalidades:

Tabla 44 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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 67 de
75

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 tiene como objetivo, facilitar y fortalecer la integración del colaborador a la cultura del ICBF al crear y afianzar su identidad y sentido de pertenencia.

La inducción en el ICBF consta de tres partes:

1. La inducción en puesto de trabajo cuyo responsable es el jefe inmediato o supervisor del contrato.
2. La inducción virtual, la cual es responsabilidad del colaborador, al desarrollar el curso virtual correspondiente.
3. La inducción Presencial o complementaria, es aquella que se realiza con la presencia física de los participantes y se dicta por los expertos de cada área.

Tabla 45 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 incrementarlas)	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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 68 de
75

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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 69 de
75

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><u>Curso virtual de “Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana.</u></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>Análisis de resultados</p> <p>Curso inducción y actualización</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 VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 70 de
75

Etapa	Enfoque Pedagógico	Capacidades a desarrollar	Activos y herramientas	Responsable	Generalidades
			presencial de la ESAP	Directivos y asesores	

Fuente: Grupo de Desarrollo del Talento Humano

En relación con reinducción, el programa se encuentra dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos. Se imparte 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.

Tabla 46 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 Moodle 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.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 71 de
75

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 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 2020.

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) en actividades iguales o mayores a 3 horas/ Número de servidores que ocupan un cargo de la planta global con corte a 31/12/2019. Regionalizado.) * 100%

Meta: 85%

Este componente se encuentra asociado al indicador PA-48 Porcentaje de servidores públicos capacitados, que para el año 2020 la meta de cumplimiento continuará siendo del 85%. Se definió de esta manera, teniendo en cuenta que para esta vigencia se realizó la modificación en el cálculo del numerador del indicador, determinando que los servidores que se considerarán como capacitados son aquellos que hayan participado en actividades de capacitación iguales o mayores a 3 horas. Lo anterior con el fin de darle mayor impacto a las actividades que se desarrollen y generar y una mayor apropiación de los conocimientos por parte de los servidores.

- **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,

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 72 de
75

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.

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:88%

- 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.
- Pretest y Post test: Pretest 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:

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020	PL7.GTH	30/01/2020
		Versión 1	Página 73 de 75

Tabla 47 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 2020, 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).

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).

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 74 de
75

5. Anexos:

Anexo 1. Matriz DNAO- Consolidado Vigencia 2020.

Anexo 2. Plan Institucional de Capacitación – Actividades Vigencia 2020.

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

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

Ley 1960 del 27 de junio - 2019 del DAFP

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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

PL7.GTH

30/01/2020

Versión 1

Página 75 de
75

F3.P10.GTH	Formato pretest y postest
F4.P10.GTH	Formato para la Evaluación del Acompañamiento del Mentor

8. Control de Cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A

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

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.