



PLAN DE CAPACITACIÓN 2021-2022

ÁREA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D. C ENERO DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
MARCO NORMATIVO	5
DIAGNÓSTICO.....	8
PLAN DE CAPACITACIÓN	8
3.1 Población objeto	8
3.2 responsable	8
3.3 Plan de Trabajo.....	8
3.3.1 Ejes Temáticos.....	9
3.3.2 Líneas Programáticas.....	11
3.3.3 Áreas de intervención	11
ESQUEMA DE IMPLEMENTACIÓN	12
RED DE CAPACITACIÓN	13
PROPUESTA IMPLEMENTACIÓN PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE CAPACITACIÓN	14
SEGUIMIENTO	14
EVALUACIÓN DEL PLAN.....	14

INTRODUCCIÓN

La capacitación es un proceso educacional organizado dirigido a un nicho específico en la entidad que busca fortalecer su capacidad estratégica de acción mediante el cual, los servidores públicos adquieren o desarrollan conocimientos específicos relativos a sus habilidades buscando optimizar su rendimiento laboral.

Como mecanismo especial del proceso de desarrollo del Recurso Humano dentro del Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH, la capacitación implica una serie de acciones definidas lideradas por la entidad en condiciones y etapas orientadas a lograr la potencialización de las destrezas, el incremento y mantenimiento de la eficiencia del funcionario en su puesto de trabajo; así como su progreso personal y laboral dentro de la entidad.

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC), se encuentran las acciones descritas que fortalecen y potencializan las capacidades y competencias de los servidores públicos del ICANH, que actualmente demandan ser reforzadas para su buen desempeño e idoneidad en el momento de ejercer su cargo dentro de la entidad.

Para su formulación en la vigencia 2021 - 2022, se indagó de manera detallada con los líderes de cada área, las necesidades específicas requeridas para potencializar el buen desempeño de la labor realizada de sus grupos de trabajo, apoyados por la normatividad vigente, los informes de la evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas y las sugerencias y recomendaciones previstas de las experiencias del día a día en el cumplimiento de su labor.

OBJETIVOS

Objetivo general

Promover el desarrollo integral de los servidores, a través de actividades de actualización, capacitación y formación, acordes con las necesidades identificadas por cada una de las áreas, para el refuerzo de las competencias, que permitirá a cada uno de los participantes mejorar su desempeño y potencializar su competitividad laboral; lo que permitirá que la entidad cuente con servidores preparados y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

Objetivos específicos

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer competencias laborales y conductas éticas que permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

Título I capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Define la creación del sistema nacional de capacitación, los componentes del sistema, así como la definición de principios rectores de la capacitación.

De igual manera establece que los programas de educación formal solo formaran parte de los programas de bienestar social e incentivos.

Capítulo II Inducción y reintucción

Hacen parte de los planes institucionales, los programas de inducción y reintucción con el fin de involucrar al empleado en temas propios de la entidad y su integración a la cultura organizacional.

Capítulo III Áreas y modalidades de la capacitación

Artículo 9º.- Áreas. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. *Misional o Técnica.* Integran esta área las dependencias cuyos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;
- b. *De Gestión.* Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

Artículo 10º.- Modalidades de Capacitación. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el presente Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

Capítulo IV Régimen de obligaciones.

Artículo 11º.- Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

- a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos

por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

- c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los servidores públicos su asistencia a las mismas;
- f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
- g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;
- h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los servidores públicos;
- i. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- j. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
- k. Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus servidores públicos, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 12º.- *Obligaciones de los Servidores públicos con Respecto a la Capacitación.* El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;

- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Ley 909 de 2004

Define el objetivo principal de la capacitación en las entidades y su importancia en el desarrollo de habilidades para el logro de la eficiencia y satisfacción de los servidores públicos.

Decreto 1227 de 2005

Título V Capítulo I Sistema nacional de capacitación

Establece que las entidades públicas, por medio de estudios técnicos deberán establecer los planes de capacitación con el fin de detectar necesidades

Decreto 1083 de 2015

Título 9 Hace referencia a lo señalado en el Decreto 1227 de 2005 art No. 65 al 68

Decreto 4665 de 2007

Por la cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos

Resolución No. 172 del 27 de octubre del 2000

Por la cual se adopta el reglamento para los programas de Capacitación y estímulos y se definen procedimientos para la participación de los servidores públicos del Instituto Colombiano de Antropología e Historia.

Ley 1257 de 2008.

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

DIAGNÓSTICO

Con el fin de establecer el plan de capacitación del Instituto Colombiano de Antropología e Historia para los años 2021 - 2022, se realizaron entrevistas a todos los líderes de las áreas del Instituto, con el fin de establecer sus necesidades específicas, identificar aspectos clave e involucrar a los servidores públicos como sujeto principal del plan de capacitación.

PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1 Población objeto

El plan de capacitación del Instituto Colombiano de Antropología e historia se dirige a los servidores públicos, atendiendo lo expuesto en la normatividad vigente.

3.2 responsable

La ejecución y coordinación de las actividades que se contemplan dentro del plan de capacitación para los servidores públicos del ICANH, estará a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano. Así mismo las actividades que se desarrollen serán con cargo al presupuesto de la vigencia actual.

3.3 Plan de Trabajo

El Plan de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que tiene como fin el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales previamente establecidas.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Levantamiento de información: Contacto con los jefes, Coordinadores y colaboradores de cada una de las áreas del Instituto a fin de detectar las necesidades puntuales de cada área.
- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional
- Determinar las líneas programáticas y áreas de intervención
- Programar el plan de capacitación con base en las líneas programáticas y las áreas de intervención
- Ejecución del plan de capacitación.

3.3.1 Ejes Temáticos

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación:

- Generación y producción de conocimiento:

La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

- Herramientas de uso y apropiación:

El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.

- Analítica institucional:

El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo,

el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

- Cultura de compartir y difundir:

Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros.

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

Eje 2. Creación de 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

3.3.2 Líneas Programáticas

La capacitación responde a necesidades de formación que se encuentran enmarcadas en las líneas de trabajo que se exponen a continuación:

- ✓ Especialización Geográfica
- ✓ Sistemas de Información y Herramientas tecnológicas
- ✓ Actualización Normativa
- ✓ Vocación por el servicio y ética del servidor público
- ✓ Fortalecimiento a la Gestión Institucional
- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Herramientas para la planeación, control y seguimiento de la gestión
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo

3.3.3 Áreas de intervención

Atendiendo lo expuesto en el Decreto 1567 de 1988 en el artículo No. 9 del capítulo III, el plan de capacitación para el instituto abordara las áreas misionales o técnica y área de gestión:

Área misional o Técnica:

Tal como se expone en la normatividad, en esta área se incluye programas de capacitación que responda a la razón de ser de la entidad. Estos programas contemplan las siguientes áreas:

- ✓ Grupo Patrimonio y Parques Arqueológicos
- ✓ Grupo Arqueología
- ✓ Grupo Antropología social
- ✓ Divulgación y publicaciones
- ✓ Planeación y sistemas

Área de gestión:

Se involucran las dependencias cuyo objeto principal es el de proveer bienes y servicios que requiere la entidad para su funcionamiento. En esta área se contemplan los programas de capacitación dirigidos a la Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad.

- ✓ Grupo Contratación
- ✓ Grupo Financiero
- ✓ Área de Talento Humano
- ✓ Área de Almacén
- ✓ Grupo de Gestión Documental

ESQUEMA DE IMPLEMENTACIÓN

Con base en las necesidades de las áreas de gestión identificadas por las áreas misionales, técnicas y de gestión a intervenir el siguiente es un esquema que indica las actividades de capacitación programadas según el eje temático y la línea programática que aplica a cada necesidad expuesta que se llevarán a cabo durante la vigencia del plan.

El presente plan es susceptible a modificación acorde a las necesidades que surjan durante la vigencia.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	EJE TEMÁTICO	LÍNEA PROGRAMÁTICA	CAPACITACIÓN
Área Misional/ Área de Gestión	Eje: Transformación digital	Sistemas de información y herramientas tecnológicas.	1. Office intermedio 2. Manejo de bases de datos 3. Manejo avanzado de la suite de adobe 4. Tendencias en redes sociales
Área Misional/ Área de Gestión	Ejes: Creación de valor público / Probidad y ética de lo público / Transformación digital	Actualización Normativa.	1. Actualización tributaria 2. Novedades en la gestión del talento humano 3. Gestión contractual 4. Conservación documental 5. Documentos electrónicos 6. Modalidades de selección. 7. Secop II 8. Administración pública 9. Derechos Humanos

			10. Transparencia y conflicto de intereses 11. Gestión pública
Área Misional/Área de Gestión	Eje: Creación de valor público	Vocación por el servicio y ética del servidor público	1. Atención al ciudadano
Área Misional/Área de Gestión	Eje: Transformación digital	Fortalecimiento de la Gestión Institucional	1. Administración de servidores 2. Accesibilidad web 3. Herramientas Google 4. Esquemas de trabajo en la nube
Área Misional/Área de Gestión	Eje: Probidad y ética de lo público	Cultura Organizacional.	1. Inducción 2. Reinducción
Área Misional/Área de Gestión	Eje: Gestión del conocimiento y la innovación	Herramientas para la planeación control y seguimiento a la gestión.	1. Fortalecimiento a la planeación estratégica 2. Implementación MIPG 3. Criterios de mejora continua
Área Misional/Área de Gestión	Eje: Gestión del conocimiento y la innovación	Seguridad y Salud en el trabajo	1. Primeros auxilios 2. Manejo de extintores 3. Trabajo en alturas 4. Trabajo en espacios confinados. 5. Inducción y reinducción al SGSST

RED DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- ✓ Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- ✓ Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- ✓ Contaduría General de la Nación
- ✓ Gobierno en Línea
- ✓ Departamento Nacional de Planeación - DNP
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- ✓ Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN
- ✓ Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC

PROPUESTA IMPLEMENTACIÓN PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE CAPACITACIÓN

Con el fin de facilitar el proceso de capacitación al interior del instituto, se plantea la propuesta de optar por una plataforma tecnológica que permita:

- ✓ Cobertura al 100% de los servidores públicos de la entidad
- ✓ Medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores públicos en las labores diarias
- ✓ Evaluación permanente de los procesos y procedimientos de la entidad
- ✓ Motivar el autoaprendizaje como mecanismo de crecimiento personal

Lo anterior se hará con el apoyo técnico del área de sistemas.

SEGUIMIENTO

Con el propósito de evaluar y retroalimentar el plan de capacitación del Instituto Colombiano de Antropología e Historia, se generarán instrumentos de evaluación y medición de las actividades y encuestas a los servidores públicos.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Anualmente se verificará la efectividad y oportunidad del plan de capacitación para el Instituto Colombiano de Antropología e Historia, mediante los resultados arrojados por los instrumentos de medición expuestos.