



PLAN DE ACCIÓN

Plan Institucional de Capacitación - PIC (Ruta del Crecimiento)

OBJETIVO: Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

FECHA FORMULACIÓN: 31/03/2020 Versión 2
PROCESO: Gestión del Talento Humano
ÁREA: Subgerencia administrativa y Financiera
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO: Adriana Ines Parra Quiroga

| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | INICIATIVA TACTICA ESTRATÉGICA (ACTIVIDAD) | TAREA | RESPONSABLE | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO | | | | |
|---|---|---|---|---|------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|---|---|----------------------------------|-----------|-------------|---|--|
| | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | AVANCE (%) | RESULTADO | OBSERVACION | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestionar el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad | Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios de la entidad | Levantar información diagnóstica de las necesidades de formación | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Diagnóstico Realizado | 1 | Anual | 2,00% | | | | | | 100% | 2,00% | En el primer trimestre se realizó el diagnostico de necesidades de formación, teniendo en cuenta los resultados de la medición de ambiente laboral, el diagnóstico de cultur organizacional y las recomendaciones de los asesores de LCG, quienes realizaron un trabajo en manejo de conflicto. | |
| | | Ejecutar la reinducción a funcionarios de la entidad | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | % de funcionarios participantes | 98% | Anual | 4,50% | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Desarrollar el programa de fortalecimiento de competencias en liderazgo | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Programa de competencias en liderazgo ejecutado | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | | 0,00% | En el primer trimestre de 2020 se suscribió el contrato para desarrollar el programa de liderazgo, el cual, de acuerdo con la emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, se pretende iniciar en el mes de mayo de 2020. |
| | | Formar en gerencia pública a los gerentes públicos de la entidad | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Gerentes públicos capacitados en gerencia pública | 100% | Anual | 4,50% | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Formar en gestión financiera | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios de la coordinación financiera capacitados | 80% | Anual | 4,50% | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Formar en Segunda Lengua | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en segunda lengua realizada | 2 | Semestral | 4,50% | | | | | | | 20% | 0,90% | En el primer trimestre, se inició el programa de formación en segunda lengua, en coordinación con el SENA. Inicialmente, este proceso se realizaba de forma presencial, sin embargo, teniendo en cuenta la emergencia presentado por el COVID 19, se está desarrollando de forma virtual, a través de la herramienta de google: classromm. |
| | | Inducción a contratistas | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Contratistas nuevos participes en procesos de inducción | 100% | Anual | 4,00% | | | | | | | | 15% | 0,60% |



PLAN DE ACCIÓN

Plan Institucional de Capacitación - PIC (Ruta del Crecimiento)

OBJETIVO: Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

FECHA FORMULACIÓN: 31/03/2020 Versión 2
PROCESO: Gestión del Talento Humano
ÁREA: Subgerencia administrativa y Financiera
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO: Adriana Ines Parra Quiroga

| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | INICIATIVA TÁCTICA ESTRATÉGICA (ACTIVIDAD) | TAREA | RESPONSABLE | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO | | | |
|---|---|--|---|---|------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|---|---|----------------------------------|-----------|---|--|
| | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | AVANCE (%) | RESULTADO | OBSERVACION | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestionar el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad | Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios de la entidad | Gestionar capacitación en Planificación y Desarrollo territorial y Nacional | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en planificación de desarrollo territorial y nacional gestionada | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar capacitación de actualización en temas contractuales | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación de actualización en temas contractuales realizada | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar capacitación en redacción con enfoque al servicio al ciudadano | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en redacción con enfoque al servicio al ciudadano gestionada | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar capacitación de actualización gestión documental | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación de actualización en temas de gestión documental realizada | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar formación en innovación y gestión del conocimiento | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en innovación y gestión del conocimiento gestionada | 1 | Anual | 4,50% | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar el desarrollo de Capacitaciones Técnicas Específicas | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Convocatorias realizadas Capacitaciones gestionadas | 2 | Semestral | 4,50% | | | | | 10% | 0,45% | En el primer trimestre se llevó a cabo la convocatoria de las capacitaciones técnicas específicas; para esta oportunidad se recibió un total de 3 inscritos, para acceder al beneficio del fondo del ICETEX y 1 para capacitación técnica en medios magnéticos. | |
| | | Gestionar la capacitación de actualización en gestión de talento humano: nómina, seguridad social, competencias, etc | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitaciones de actualización en gestión del talento humanos gestionadas | 3 | Cuatrimestrales | 4,50% | | | | | | 0,00% | | |



PLAN DE ACCIÓN

Plan Institucional de Capacitación - PIC (Ruta del Crecimiento)

OBJETIVO: Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

FECHA FORMULACIÓN: 31/03/2020 Versión 2
PROCESO: Gestión del Talento Humano
ÁREA: Subgerencia administrativa y Financiera
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO: Adriana Ines Parra Quiroga

| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | INICIATIVA TÁCTICA ESTRATÉGICA (ACTIVIDAD) | TAREA | RESPONSABLE | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO | | | | | |
|---|---|---|---|---|------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|---|---|----------------------------------|-----------|-------------|-------|--|--|
| | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | AVANCE (%) | RESULTADO | OBSERVACION | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestionar el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad | Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios de la entidad | Tramitar la capacitación de actualización en gestión de PQR | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación de actualización de gestión de PQR tramitada | 1 | Anual | 4,00% | | | | | | | 0,00% | | | |
| | | Capacitar en el uso de las herramientas: ERP y Gestión documental | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en el uso de herramientas ERP y Gestión Documental realizadas | 2 | Anual | 4,00% | | | | | | | | 0,00% | | |
| | | Gestionar la capacitación en lenguaje claro para los funcionarios que no lo han culminado | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | % de los funcionarios objetivo, capacitados en lenguaje claro | 90% | Anual | 4,00% | | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar la capacitación en MIPG para los funcionarios que no lo han culminado | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | % de los funcionarios objetivo, capacitados en MIPG | 90% | Anual | 4,00% | | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar capacitación "rol del servidor público en la generación del valor público" | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación "rol del servidor público en la generación del valor público" gestionada | 1 | Anual | 4,00% | | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar la capacitación en atención a personas con algún tipo de discapacidad | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en atención a personas con algún tipo de discapacidad gestionada | 1 | Anual | 4,00% | | | | | | | | | 0,00% | |
| | | Gestionar capacitación "Fomento al control, asesoría en MECI" | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitaciones "Fomento al control, asesoría en MECI" realizadas | 2 | Semestral | 4,00% | | | | | | | 50% | 2,00% | En el mes de febrero, la Jefe de la Oficina de Control Interno, llevó a cabo la capacitación de fomento al control, en la cual participaron 12 funcionarios. | |

