

**Informe
Plan Institucional de
Capacitación
año 2019.
ANM**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2019

Con el fin de mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, se elaboró el PIC 2019 y así mismo se dio inicio al proceso de contratación de algunas actividades del mismo. Igualmente se realizaron algunas capacitaciones con el apoyo de los funcionarios de la Entidad, y se aprovecharon capacitaciones ofrecidas por el DAFP y la ESAP.

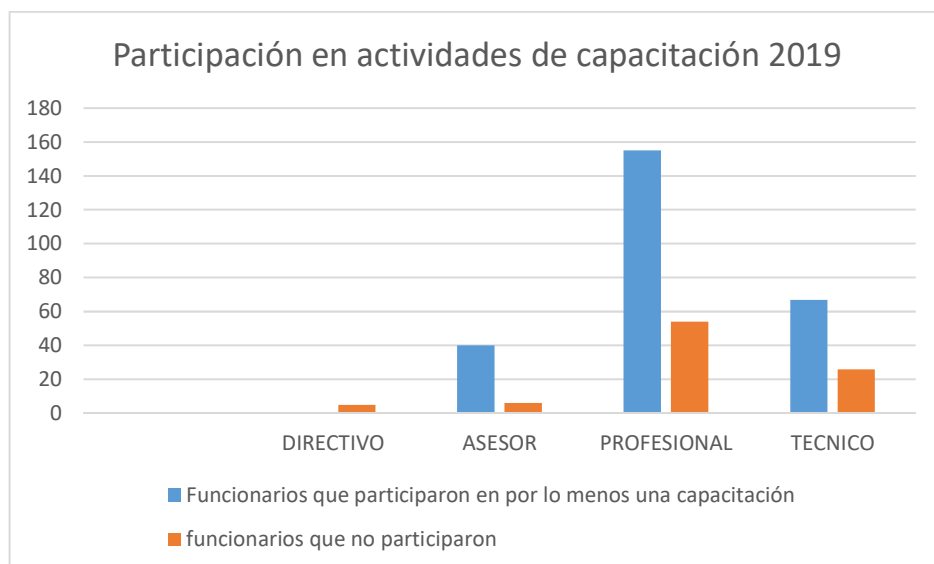
Se realizó contrato de prestación de servicios No. ANM-224 con la UNIVERSIDAD EAN, por favor de (\$103.971.840), de los cuales se incluyeron recursos de funcionamiento y de inversión, estos últimos para apoyar los temas de capacitación en auditoría, con una ejecución del 100%

Ítem	CURSO	ASISTENTES	INTENSIDAD (horas)	facilitador
1	Inducción SIG y CI	201	2	ANM. GGTH
2	Inducción y reinducción virtual	43	3	ANM. GGTH
3	Curso de MIPG	92	10	DAFP
4	Capacitación EDL	145	2	ANM GTH
5	Capacitación en OFFICE3 365	27	2	ANM OTI
6	Situaciones Administrativas	46	2	ANM GTH
7	Nuevo Catastro Minero ANNA minería	12	3	ANM.VCM
8	Redacción profesional - jurídica	30	24	Contrato EAN
9	Formación de Auditor Interno en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo NTC ISO 45001:2018	24	40	Contrato EAN
10	Gestión del Riesgo. NTC ISO 31000:2018	24	24	Contrato EAN
11	Ofimática Excel	28	24	Contrato EAN
12	Contratación pública para no abogados	21	16	Contrato EAN
13	Garantías Sindicales	30	16	Contrato EAN
14	Atención al Público, servicio al ciudadano	19	16	Contrato EAN
15	Ley 1952/19 Código General Disciplinario	21	16	Contrato EAN
16	Ley 1952/19 Código General Disciplinario	4	24	Específica CID• F&C Consultores
17	Actualización presupuestal - Normas Internacionales de Contabilidad	16	24	Contrato EAN
18	Formulación de Proyectos, diplomado	20	80	Contrato EAN
19	Diplomado en tecnologías de la información.	2	80	ESAP

Sobre el comportamiento de las actividades de capacitación respecto a los cursos y eventos realizados se pudo observar lo siguiente:

La población objetivo para el año 2019 fue de 353 funcionarios, de conformidad con el cuadro relacionado a continuación, la participación en capacitaciones fue de 262 funcionarios de todos los niveles jerárquicos, quedando pendiente por capacitarse 86 funcionarios, sin embargo, significó un logro de participación del 75%

Nivel jerárquico	Funcionarios objeto de capacitación	Funcionarios que participaron en por lo menos una capacitación	funcionarios que no participaron	Funcionarios que participaron en más de un evento no obligatorio			
				Dos	Tres	Cuatro	cinco
DIRECTIVO	5	0	5	0	0	0	0
ASESOR	46	40	6	11	0	0	0
PROFESIONAL	209	155	54	36	0	0	0
TÉCNICO	93	67	26	20	10	4	2
	353	262	86	67	10	4	2



Igualmente es importante señalar que se realizó invitación a todos los funcionarios de la entidad, para realizar las capacitaciones de carácter obligatorio, que se desarrollaron en forma presencial, a través de videoconferencia, y en forma virtual con el DAFP, sin embargo, no se logró una participación activa de todos los funcionarios a nivel de toda la entidad, como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

Nivel Jerárquico	Total funcionarios	Asistencia a inducción reintucción presencial (SIG Y OCI) OBLIGATORIA	Pendientes por presencial SIG Y OCI	MIPG Virtual OBLIGATORIA	Pendientes de MIPG	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN VIRTUAL	PENDIENTES DE INDUCCIÓN
DIRECTIVO	5	0	5	0	5	0	5
ASESOR	46	33	13	17	29	9	37
PROFESIONAL	209	120	89	55	154	29	180
TÉCNICO	93	48	45	20	73	5	88
	353	201	152	92	261	43	310

Por lo anterior es importante reforzar las campañas de capacitación para el año 2020, en especial en los temas que son de obligatorio cumplimiento, como son los temas de inducción, reintucción y los de MIPG que son solicitados y requeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

A continuación, se desagrega el nivel de funcionarios que no participaron de las capacitaciones por dependencia:

Nivel jerárquico	CIUDAD	No.
DIRECTIVO	Bogotá	5
ASESOR	Bogotá	4
	Nobsa	2
PROFESIONAL	Bogotá	10
	Pares y ESM	44
TÉCNICOS	Bogotá	7
	Pares y ESM	19

Si bien es cierto el PIC para muchas de sus capacitaciones no permitía el acceso a algunas capacitaciones por ser presenciales en Bogotá, si se permitió desarrollar las capacitaciones en los temas anteriormente mencionados a través de videoconferencia o en forma virtual, pese a esto de un total de 86 funcionarios, un 26% de funcionarios de Bogotá y un 74% de las demás dependencias no participaron. Por lo tanto, se concluye que es necesario reforzar la sensibilización sobre la importancia de participar activamente en estas convocatorias, de conformidad con lo que nos impone la ley y las normas que rigen la materia, siendo importante tener en cuenta para el PIC 2020 la posibilidad de realizar las capacitaciones virtuales en algunos temas.

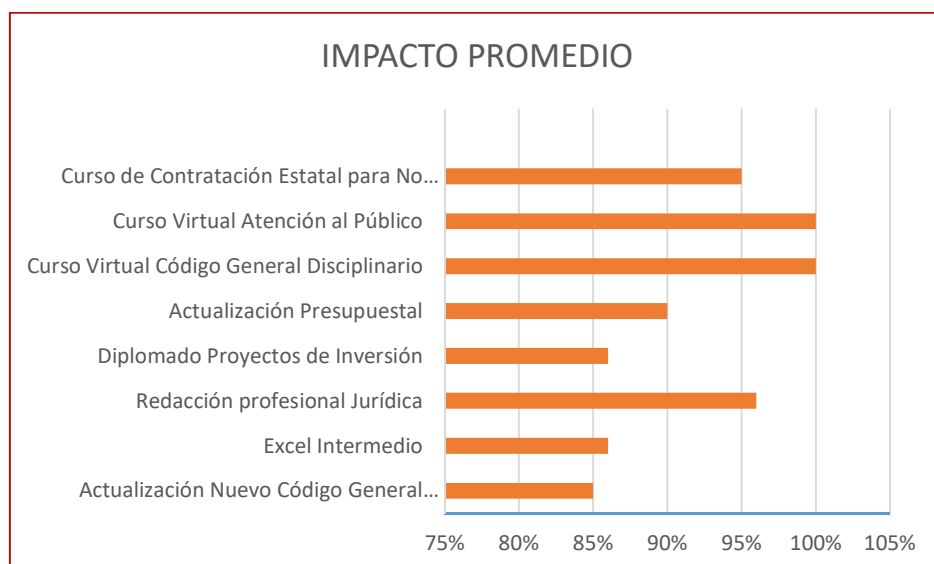
INFORME DE IMPACTO CAPACITACIÓN 2019

De conformidad con lo establecido en el procedimiento de Capacitación se deberá hacer seguimiento al impacto de la capacitación a las capacitaciones cuya duración sea igual o superar a dieciséis (16) horas, por lo cual para este análisis se tuvieron en cuenta las siguientes capacitaciones valoradas por los jefes inmediatos en los formatos de evaluación de impacto en los cuales se les pregunta:

1. Considera si esa capacitación le sirvió a su colaborador en la medición de su desempeño
2. Si considera que esa capacitación le sirve a otros de sus colaboradores.
3. Evaluar la calificación de la medida en que esta capacitación le ha servido para mejorar el desempeño a su colaborador.

Con base en estas preguntas se obtuvieron los siguientes resultados

CAPACITACIÓN	IMPACTO PROMEDIO
Actualización Nuevo Código General Disciplinario (funcionarios del Grupo de Control Interno Disciplinario)	85%
Excel Intermedio	86%
Redacción profesional Jurídica	96%
Diplomado Proyectos de Inversión	86%
Actualización Presupuestal	90%
Curso Virtual Código General Disciplinario	100%
Curso Virtual Atención al Público	100%
Curso de Contratación Estatal para No Abogados	95%



Como aspectos por mejorar, se debe diseñar un mecanismo que permita la participación de todos los jefes inmediatos en este tipo de valoraciones, toda vez que no todos diligencian el formato. Una vez se retomen las actividades presenciales, la estrategia debe ser realizar mesas de trabajo para obtener las calificaciones totales.

Elaboró. Grupo Gestión del Talento Humano.
Elvira Reyes / Paola Vivas.