| ISER | PLAN | Código: P-GH-20 |
|---|---|---|
| | | Versión: 02 |
| | FORMATO | Fecha: 14/05/2020 |
| | | Página: 1 de 1 |

| | |
|---|---|
| NOMBRE DEL PLAN | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026 |
| OBJETIVO | Fortalecer y dinamizar las competencias laborales, comportamentales de los servidores públicos del ISER, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los ciudadanos multiculturales. |
| RESPONSABLE | Profesional Universitario adscrito al proceso de Gestion del Talento Humano |

| No. | ESTRATEGIAS | ACCIONES | PROYECTOS RELACIONADOS | INFORMACION PRESUPUESTAL DE LOS PROYECTOS | | RECURSOS | | LOS RECURSOS DE PRESUPUESTO SON SOLO PARA EL PLAN, PERO SE ENCUENTRAN | CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | METAS | PRODUCTOS | MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS ESTRATEGIAS ADOPTADAS EN EL PLAN | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | DENOMINACIÓN | VALOR | ÍTEM DE RECURSO | VALOR | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | | | | | | MEDICIÓN DEL HALLAZGO | ACTIVIDAD CORRECTIVA | PROCESO DE EJECUCIÓN | % CUMPLIMIENTO EJECUCIÓN | ESTADO DE CUMPLIMIENTO |
| 1 | IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES | Implementar encuesta para la Retroalimentación de necesidades de capacitación de Desarrollo Institucional | CLASIFICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LOS SERVIDORES | Recursos Profesionales contratados - Recursos Tecnológicos - Recursos Físicos - Recursos académicos - Espacios, entre otros - Recursos Financieros - Información de capacitaciones. | 0 | 00-000-000 | Financiamiento a terceros | 0 | 00-000-000 | 50 | | | | | | | | | | | | Número de capacitaciones ejecutadas en los organizaciones de capacitaciones programadas en el Programa x * 100 | 70% | Reporteria tardanza | Posibilidad de gestión capacitaciones por incumplimiento del Plan de capacitaciones de Gestión del Talento Humano la vigencia anterior y la omisión de ejecución del plan a funcionarios/ISER | | | 0 | 0.0% | NO EJECUTADA |
| 2 | PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | Sensibilizar sobre temáticas de paz y derechos humanos en los colaboradores institucionales | CAPACITACIÓN EN ALMENOS UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS RELACIONADOS CON PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS - DERECHO DE CONFORMACIÓN - DERECHO GENERALIZ CONFORMACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN - COMUNICACIÓN ASERTIVA Y NO VIOLENTA - COMUNICACIÓN INTERPERSONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | Diseñar estrategias de priorización para el desarrollo de capacitaciones en temáticas relacionadas con los recursos del territorio, realizando una selección social operativa preparando por la transformación y gestión de territorio | CAPACITACIÓN EN ALMENOS UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS RELACIONADOS CON CRISIS CLIMÁTICA Y CONTAMINANTES - GESTIÓN DE RIESGOS - CONSTRUCCIÓN DE PAZ - CAMBIO - COMUNICACIÓN ASERTIVA Y NO VIOLENTA - ORGANIZACIÓN EN EQUIPO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | Fortalecer las capacidades del talento humano de los servidores públicos, en el enfoque de género, diversidad y inclusión, para contribuir a la mejora continua en la gestión pública y los deberes | CAPACITACIÓN EN ALMENOS UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS RELACIONADOS CON MUJERES - GÉNERO - DIVERSIDAD - COMUNICACIÓN ASERTIVA, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | Desarrollar actividades de capacitación y formación para el desarrollo de las competencias digitales de acuerdo con la ley de Gobierno Digital, Decreto 1008/18 y la ley de Transformación digital en la gestión pública | CAPACITACIÓN EN ALMENOS UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS RELACIONADOS CON - SOLUCIÓN DE PROBLEMAS CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN - GESTIÓN DE PROYECTOS - PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS - PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA DIGITAL - GOBIERNO DIGITAL - USO DE PLATAFORMAS INSTITUCIONALES - PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS - SOFTWARE - HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | PRUDENCIA, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | Fortalecer la transparencia y los valores éticos en el Servicio público | CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON DE PRÁCTICA DE INTEGRIDAD, CÓDIGO DE INTEGRIDAD - CÓDIGO DE ÉTICA - COMUNICACIÓN ASERTIVA - COMUNICACIÓN ASERTIVA Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA ÉTICA PÚBLICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | HABILIDADES Y COMPETENCIAS | Fortalecer las competencias laborales de los servidores que permitan complementar los conocimientos e impartir herramientas que ayuden a la mejora de la gestión y vaya en el cumplimiento de objetivos institucionales | CAPACITACIÓN EN ALMENOS UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS RELACIONADOS CON - COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ASERTIVA - INTELIGENCIA EMOCIONAL - ADAPTACIÓN AL CAMBIO - TRABAJO EN EQUIPO - ORIENTACIÓN AL CLIENTE - ORIENTACIÓN AL USUARIO Y A LOS CIUDADANOS, HABILIDADES BLANDAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | TEMÁTICAS ADICIONALES IDENTIFICADAS EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES | Diseñar capacitaciones específicas a los colaboradores con el fin de fortalecer el desarrollo y crecimiento de las actividades institucionales, durante la vigencia de acuerdos sectores y tendencias de transformación en el rol | CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON LAS TEMÁTICAS ADICIONALES NO LISTADAS ANTERIORMENTE - Formulación, Ejecución y Evaluación de Proyectos de Investigación, Innovación y desarrollo de iniciativas de Ciencia, Tecnología e Innovación - Gestión de Riesgos - Ley 1581 sobre protección de datos personales - Ley 1712 de 2014 sobre Transparencia y acceso a la información pública - Ley 1448 de 2011 sobre víctimas y restitución de tierras - Ley 1257 de 2008 sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia basada en género, Estatuto integral de la víctima - Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y maltrato laboral - Ley 1620 de 2013 sobre convivencia escolar - Ley 1098 de 2006 sobre la infancia y la adolescencia - Transporte de planeta y proyecto - Ley 1523 de 2012 sobre Gestión del Riesgo de la emergencia - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Ley 1616 de 2013 sobre Salud Mental - Ley 1438 de 2011 sobre la salud y la seguridad social en salud - Ley 1751 de 2015 - Ley estatutaria en salud y la protección social universal - Ley 1122 de 2007 - Ley 1562 de 2012 sobre salud ocupacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL PLANEACIÓN | ABIERTAS | 0 | 0.00% | |

| REFORMA INSTITUCIONAL | | |
|---|---|---|
| FECHA | CANTIDAD | DESCRIPCIÓN |
| 2001-0000 | 1 | Creación del documento debido a la necesidad de establecer el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, con el propósito de dar cumplimiento a normatividad legales aplicables |

| APROBACIÓN DEL PLAN | |
|---|---|
| FECHA | No. ACTO ADMINISTRATIVO |
| 2001-0000 | 182 |