

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Subdirección de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Alcance.....	5
MARCO NORMATIVO.....	6
RESPONSABLES	6
DESARROLLO DEL PLAN	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EVENTUALES.....	10
INDUCCIÓN	10
REINDUCCIÓN.....	11
RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
RECURSOS.....	12
MEDICIÓN.....	13
ANEXO 1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2024	14
ANEXO 2. INFORME ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones; el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el deber de formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, del cual el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, diseña y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento para el año 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

El plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Complementado por los contenidos de la Escuela Superior de Administración Pública, por el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores y a los jefes de las diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad, al igual que la información proporcionada del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2024, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del Instituto.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del Icfes en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto, prioridades institucionales y nombres de las capacitaciones y cursos, así como las situaciones administrativas que se presenten durante su implementación

3

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer en nuestros servidores los seis ejes del PNFC en materia de gestionar el conocimiento y la innovación, la creación de valor público, transformación digital, la probidad y ética de lo público, como cimiento del perfil del servidor público. bajo los principios de integridad y legalidad. Además de complementar competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Objetivos Específicos

- Desarrollar dentro del PIC 2024 programas específicos que aborden los seis ejes del PNFC para fortalecer la base del perfil del servidor público.
- Promover la Actualización Continua al diseñar e implementar mecanismos de actualización regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Consolidar Habilidades y Aptitudes en los programas del plan de capacitación destinados a consolidar las habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.
- Integrar módulos de formación centrados en promover la probidad y ética en lo público, asegurando que los servidores actúen bajo los principios de integridad y legalidad.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la eficiencia y eficacia administrativa para evaluar el impacto directo de los programas de capacitación en el rendimiento institucional.
- Incorporar herramientas y plataformas tecnológicas educativas para respaldar la transformación digital, permitiendo un acceso más eficiente y flexible a los recursos de aprendizaje.
- Realizar evaluaciones regulares del plan de capacitación para identificar áreas de mejora, mediante la evaluación de los espacios de capacitación que se gestionen.
- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo, reconociendo y recompensando el esfuerzo individual por mejorar y adquirir nuevas habilidades.
- Realizar la Inducción y Reinducción del personal del Instituto para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y a las demandas específicas de su puesto de trabajo.

4

Alcance

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “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.” El siguiente Plan contempla sus estrategias y acciones para dar cobertura a todos los servidores del Instituto, garantizando calidad en base a las necesidades específicas de los servidores y de la entidad, aprovechando el recurso disponible para este fin.

MARCO NORMATIVO

- El Plan Institucional de Capacitación 2024 para el Icfes se rige en la siguiente normativa.
- CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.
- Ley 489 de 1998 en la que Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 894 de 2017, Por medio del 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.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – Escuela Superior de Administración Pública, 2021.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública

6

RESPONSABLES

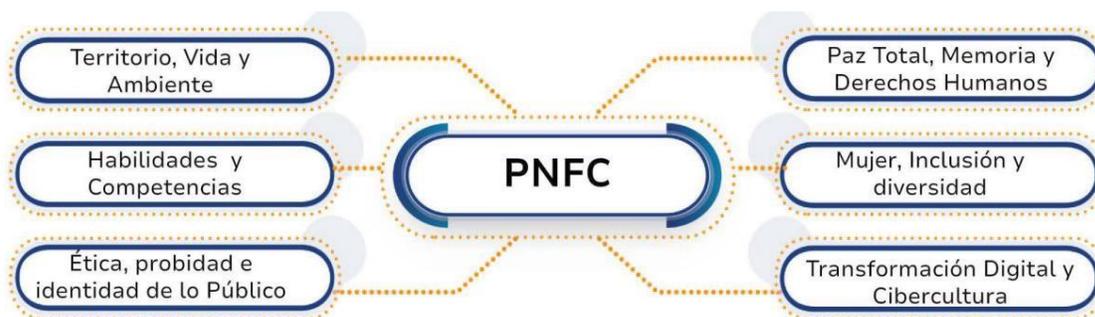
La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024 es la Subdirección de Talento Humano.

DESARROLLO DEL PLAN

En primer lugar, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación se hace necesario tener en cuenta que, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023– 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 4 ejes temáticos en 2022 a 6 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales se pueden observar en la siguiente figura:

Ilustración 1: Prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno



7

Fuente: Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 - 2030

- Sobre el eje paz total, memoria y derechos humanos: Orientada hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, esta iniciativa se fundamenta en un liderazgo político capaz de redefinir su universo simbólico. Su objetivo es crear entornos propicios para la construcción de la paz y la salvaguarda de los derechos. Esta perspectiva responde a la importancia crucial de las administraciones públicas en el proceso de construcción de la paz en la sociedad. Dichas administraciones desempeñan un papel fundamental al gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- Sobre el eje territorio, vida y ambiente: Dirigido a los servidores públicos, busca que interpreten los territorios como construcciones sociales que representan tanto sustento material como simbólico en las relaciones entre sociedad y naturaleza. La intención es ver el territorio como una categoría conceptual y analítica en la geografía humana, donde se reflejan armonías o contradicciones en las manifestaciones de las relaciones de poder. Estas relaciones se expresan a través

de diversas formas y medios, involucrando instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades, delineando las dinámicas sociales en el territorio.

- Sobre el eje mujeres, inclusión y diversidad: Este eje busca potenciar las habilidades del personal en entidades públicas, centrándose en los enfoques de género, interseccionalidad y diferenciación. Su objetivo es mejorar continuamente la gestión pública y su desarrollo, conforme a la Ley 2294 de 2023. Se persigue lograr cinco transformaciones clave para establecer un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, destacando el respeto por la vida digna y la preservación del entorno como ejes centrales del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este contexto, se insta a las y los servidores públicos a adquirir habilidades y conocimientos necesarios para diseñar, implementar y monitorear planes, programas, estrategias y políticas efectivas. El objetivo final es superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de diversas poblaciones en el Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

- Sobre el eje transformación digital y cibercultura: La transformación digital implica la reorganización de métodos y estrategias por parte de organizaciones y entidades para aprovechar los beneficios de la digitalización y la implementación dinámica de tecnologías de la información y comunicación. En la actual era de cambios impulsada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), emergen nuevos conceptos que ven a las TIC como herramientas transformadoras de procesos tradicionales. A nivel nacional, el Gobierno establece directrices para la transformación digital tanto a nivel social como estatal. La capacitación estará orientada a la preparación para comprender y aplicar los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital. Dado el impacto de las tendencias globales de la industria en la economía mundial, se sostiene que todos los servidores públicos deben desarrollar habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas para aprovechar eficazmente las herramientas de la industria 4.0. El objetivo es que esta formación impulse un cambio cultural y organizacional en el sector público, transformando la provisión de bienes y servicios del Estado y mejorando las relaciones con la ciudadanía, adoptando la perspectiva de un "Servidor Público 4.0".
- Sobre el eje probidad, ética e identidad de lo público: El conocimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y mente se basa en la idea de que la identificación es un impulso innato para reconocerse en los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. Desde esta perspectiva, las personas buscan activamente la identidad, incluso si no siempre lo demuestran. Simultáneamente, cada ser

humano aspira a mejorar y proteger su identidad. En este contexto, el rasgo central de identidad del servidor público debería ser la ética en lo público.

- Sobre el eje habilidades y competencias: La administración pública abarca la planificación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Conforme a la constitución colombiana, la función pública debe orientarse hacia resultados, requiriendo el diseño de una cadena de valor que contribuya de manera organizada a los fines esenciales del Estado. La gestión pública incluye la administración del talento humano para lograr metas y cumplir responsabilidades. La calidad y oportunidad en el servicio público dependen en gran medida de la planificación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores públicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de las misiones de las entidades.

De los ejes mencionados anteriormente, se resalta el de transformación digital y cibercultura, pues es uno de los elementos a los que el Icfes le quiere dar una especial relevancia, debido a que se reconoce que este es uno de los motores esenciales del cambio no solo de la Entidad sino también del país.

De igual manera, es importante tener en cuenta que este plan se encuentra alineado con las actividades de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.

Por último, se debe considerar que para el año 2024 se tiene proyectado llevar a cabo una ampliación de la planta que conlleva a que se fortalezcan las habilidades y conocimientos de las nuevas personas que ingresan a la Entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030
- El análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del año 2023.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación Icfes – 2024 remitida de manera electrónica a los directivos y líderes del Instituto.
- Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2023 con el ánimo de tener en cuenta la retroalimentación aportada.

- Acta Final de acuerdos de la negociación del Pliego de Solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES
- Resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG-

Se consolidaron los temas transversales y técnicos en la Entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores en el Instituto.

Como resultado del análisis de los aspectos anteriormente mencionados en el Anexo 1 se encuentran establecidas y enmarcadas dentro de los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, las actividades de capacitación que se llevaran a cabo durante la vigencia 2024.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EVENTUALES

Estas capacitaciones consisten en eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren de la participación de los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales. Para acceder a estas el servidor deberá presentar la respectiva solicitud, a través del sistema de gestión documental, a la Subdirección de Talento Humano, con visto bueno de su jefe que contenga la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación, la cual deberá estar relacionada con las funciones del cargo y estar alineada con los objetivos estratégicos del Icfes.
- Establecimiento educativo o facilitador, intensidad horaria y costo.
- Compromiso del servidor de replicar en la Entidad los conocimientos adquiridos.

Nota: La aprobación de la participación en la actividad de capacitación dependerá de que exista presupuesto suficiente. Así mismo, el servidor deberá adjuntar el certificado de asistencia y en caso de no hacerlo asumirá el costo de esta, si no media una justa causa.

INDUCCIÓN

Es un proceso a través del cual los nuevos servidores se familiarizan con su nuevo puesto de trabajo, la Entidad y su cultura organizacional. Este componente es de suma importancia, pues ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos e integrados, a conocer de primera mano los objetivos, metas y valores institucionales, lo que los lleva a estar mejor preparados para trabajar de manera más productiva y aumentar su sentido de pertenencia con el Instituto.

Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Con el propósito de impulsar la transformación digital del Icfes, la inducción se realiza a través de una plataforma de E-learning a la cual pueden acceder todos los servidores una vez ingresan a la Entidad.

REINDUCCIÓN

Es un proceso de actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores del Instituto con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, busca que cuando haya cambios en los aspectos anteriormente mencionados, los empleados se familiaricen con estos.

11

Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Interinstitucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas al Icfes como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos.

Algunas de las Entidades se mencionan a continuación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Presidencia de la República.
- Secretaría de Transparencia.
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Contaduría General de la Nación.
- Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Plataforma digital Colombia Aprende.

12

Por otro lado, el Icfes participa en mesas de trabajo que promueve el DAFP, en las cuales se reúnen entidades del orden nacional y territorial, cuyo objetivo es crear redes de apoyo entre los encargados de los Programas y Planes de capacitación, con el ánimo de contar con expertos que eventualmente provean espacios de formación gratuitas, y que apunten a la política de austeridad.

RECURSOS

Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones.

En cuanto a los recursos humanos se tiene al profesional especializado encargado de formación y capacitación de la Subdirección de Talento Humano, que con apoyo de la Red Interinstitucional de Capacitación y la Institución de Educación Superior que se contrate, ejecutará las actividades de capacitación planeadas para el 2024.

Finalmente, como recursos tecnológicos se dispone de aplicaciones como Microsoft Teams o similares para el desarrollo de actividades de capacitación virtuales. De la misma

manera, también se cuenta con una plataforma virtual de capacitación con un amplio catálogo de cursos enfocados en conocimientos técnicos, habilidades blandas y competencias comportamentales.

MEDICIÓN

Tabla 1: Medición del Plan

Nombre del indicador	Formula	Fecha de Inicio	FechaFin	Evidencias
Cumplimiento del Plan Institucionalde Capacitación	(# de actividadesde capacitación ejecutadas / # de actividades de capacitación planeadas) * 100	01/01/2024	31/12/2024	Listados de asistencia Memorias de las actividades de capacitación

ANEXO 1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2024

Tabla 2: Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024

No.	EJES TEMÁTICOS	TEMAS
1	Paz total, memoria y derechos humanos	Resolución de conflictos
2	Territorio, vida y ambiente	Lectura fácil
3	Territorio, vida y ambiente	Redacción y presentación efectiva en público de documentos académicos y científicos, haciendo uso de lenguaje claro
4	Mujeres, inclusión y diversidad	Aplicación del enfoque diferencial e interseccional en la investigación
5	Mujeres, inclusión y diversidad	Atención al ciudadano con enfoque diferencial
6	Transformación digital y cibercultura	Big Data y Analítica de datos haciendo uso de PowerBI e Inteligencia Artificial
7	Transformación digital y cibercultura	Computación en la nube
8	Transformación digital y cibercultura	Datos abiertos
9	Transformación digital y cibercultura	Gobierno Digital

No.	EJES TEMÁTICOS	TEMAS
10	Transformación digital y cibercultura	Manejo de herramientas de Microsoft 365
11	Transformación digital y cibercultura	Nuevas metodologías en aprendizaje de máquinas y redes neuronales
12	Transformación digital y cibercultura	Seguridad y uso de herramientas de AWS en el desarrollo de software
13	Probidad, ética e identidad de lo público	Acoso laboral y/o persecución sindical
14	Probidad, ética e identidad de lo público	Evaluación del desempeño
15	Probidad, ética e identidad de lo público	Gestión Pública
16	Probidad, ética e identidad de lo público	Política de Integridad
17	Probidad, ética e identidad de lo público	Responsabilidad disciplinaria
18	Habilidades y competencias	Actualización Normativa y tributaria
19	Habilidades y competencias	Liderazgo y manejo de habilidades blandas

No.	EJES TEMÁTICOS	TEMAS
20	Habilidades y competencias	Logística y gestión de inventarios
21	Habilidades y competencias	Manejo y portafolio de inversiones
22	Habilidades y competencias	Negociación sindical
23	Habilidades y competencias	Planeación y Análisis Financiero
24	Habilidades y competencias	Prospección y análisis de mercado
25	Habilidades y competencias	Sistema Integrado de Conservación

Nota: las actividades de capacitación para el año 2024 estarán abiertas a modificaciones en caso de que se requiera. De igual manera, es importante resaltar que el cronograma del PIC es susceptible a cambios dependiendo de factores como el número de participantes, prioridad institucional o necesidades de los servidores públicos y la alta dirección.

ANEXO 2. INFORME ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 se remitió una encuesta, que se aplicó a través de Microsoft Forms, a los jefes de cada una de las dependencias, con el fin de conocer las necesidades de capacitación que requieren los servidores del Icfes, las cuales estaban directamente relacionadas con las habilidades blandas o los conocimientos técnicos que se requieren para la ejecución de las funciones propias del cargo, al igual que para alcanzar los objetivos estratégicos del Instituto.

Dentro de la encuesta se realizaron preguntas acerca de los temas y subtemas que se requerían, así como del número de horas que se consideraba apropiado, el horario y el trimestre en el que preferían que se llevara a cabo la actividad de capacitación. Dichos resultados se presentan a continuación:

Tabla 3: Número de horas por actividad de capacitación

No. de Horas	No. de respuestas	%
Entre 8 y 12 horas	10	31%
Entre 16 y 24 horas	10	31%
Entre 32 y 40 horas	7	22%
Más de 40 horas	5	16%
Total	32	100%

Tabla 4: Horario en el que se prefiere se realice la actividad de capacitación

Horario	No. de respuestas	%
8:00 a.m. a 10:00 a.m.	18	56%
10:00 a.m. a 12:00 p.m.	6	19%
2:00 p.m. a 4:00 p.m.	2	6%
3:00 p.m. a 5:00 p.m.	6	19%
Total	32	100%

Tabla 5: Trimestre en el que prefiere que se realice la actividad de capacitación

Trimestre	No. de respuestas	%
Primero (I)	15	47%
Segundo (II)	14	44%
Tercero (III)	2	6%
Cuarto (IV)	1	3%
Total	32	100%

Frente a los temas y subtemas solicitados por cada una de las dependencias, es importante resaltar que estos fueron consolidados en el Anexo 1 del presente documento.

Teniendo en cuenta todos los aspectos analizados anteriormente, se llega a la conclusión de que existe una alta preferencia por parte de las dependencias en que las actividades de capacitación tengan una duración entre 8 y 24 horas, se realicen en el horario de la mañana y en los dos primeros trimestres del año, aspectos que se tendrán en cuenta en el momento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.