

SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

2018

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2018

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	3
3. MARCO NORMATIVO.....	3
4. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	4
4.1 Misión.....	4
4.2 Visión.....	4
5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SIC.....	4
5.1 Objetivos Estratégicos	4
5.2 Objetivos de Gestión:.....	4
6. DEFINICIONES	5
6.1 Capacitación.....	5
6.2 Formación.....	5
6.3 Entrenamiento.....	5
6.4 Competencias	5
6.5 Educación Informal.....	5
6.6 Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal)	5
6.7 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	5
6.8 Proceso de Formación	5
6.9 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	6
6.10 Valor público:	6
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	6
8. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	6
8.1 Programa de Inducción.....	6
8.2 Programa de Reinducción.....	7
8.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	7
8.4 Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)	7
9. EJES TEMATICOS.....	8
10. EJECUCIÓN	9
11. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9
12. APROBACIÓN	9
Anexo 1.....	10

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, en cumplimiento de lo dispuesto, la Superintendencia de Industria y Comercio se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2018.

La Resolución 390 del 30 de mayo del 2017 proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, el cual definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orientan al aprendizaje organizacional en el sector público.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos.

2. OBJETIVO

Potencializar las competencias tanto individuales como colectivas de los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio: promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo con el fin de fortalecer a sus empleados en una cultura de servicio y confianza.

3. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Por lo anterior, la SIC adopta para la vigencia del 2018, el Plan de Capacitación bajo el siguiente marco normativo

Decreto Ley 1567 de 1998

Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004, Art. 36

Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.

Decreto 4665 de 2007

Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Decreto 1083 de 2015

Por la cual se expide el Decreto único
Reglamentario del Sector de Función Pública

Resolución No. 390 de 2017 del DAFP

Se actualiza el Plan Nacional de Formación y
Capacitación.

4. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

4.1 Misión

La SIC salvaguarda los derechos de los consumidores, protege la libre y sana competencia, actúa como autoridad nacional de la propiedad industrial y defiende los derechos fundamentales relacionados con la correcta administración de datos personales.

De esta manera, la SIC es parte fundamental en la estrategia estatal en favor de la competitividad y la formalización de la economía, lo cual incluye la vigilancia a las cámaras de comercio y la metrología legal en Colombia.

4.2 Visión

Seremos reconocidos como una Entidad líder en el control y apoyo a la actividad empresarial y en la defensa de los derechos del consumidor colombiano y de la protección de datos personales.

Para el efecto, se consolidará una estructura administrativa soportada en un talento humano que se distinguirá por su profesionalismo y compromiso y con una clara orientación de servicio al país y en un sistema integrado de gestión, apoyado en procesos automatizados que atenderán los requerimientos de los usuarios institucionales.

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SIC

Orientar la capacitación y formación de los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal, organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, teniendo como fundamento las directrices del Plan Nacional de Capacitación.

5.1 Objetivos Estratégicos

- Contribuir al fortalecimiento institucional.
- Incrementar la capacidad individual y colectiva de las competencias laborales de los servidores de la entidad para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor calidad en la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo, a través del curso virtual de inducción.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas y objetivos del Estado y de la Entidad.

5.2 Objetivos de Gestión:

Guiados por una mejor gestión, se tiene en cuenta las necesidades de aprendizaje de la entidad y el desarrollo de las capacidades y competencias que se requieren para un óptimo desempeño por parte de los servidores de la entidad:

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos del Departamento.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano, tanto a nivel profesional como personal y el afianzamiento de una ética del servicio público
- Estructurar el Plan Institucional de Capacitación con base en el diagnóstico de necesidades

6. DEFINICIONES

6.1 Capacitación

Conjunto de Procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral¹.

6.2 Formación

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.3 Entrenamiento

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

6.4 Competencias

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación – PIC – 2008 – DAFP).

6.5 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades medios masivos de comunicación y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

6.6 Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal)

La Educación No Formal hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006) comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1994 Decreto 2888/2007)

6.7 Plan Institucional de Capacitación PIC

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laborar de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación.

6.8 Proceso de Formación

Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación – DAFP).

¹ - Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998

6.9 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

6.10 Valor público:

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio se basa en los principios básicos de la capacitación en las Superintendencias dispuestos en el artículo 2.2.19.6.1 del Decreto 1083 de 2015:

- a. **Objetividad:** Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la respectiva superintendencia, previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.
- b. **Interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de la Superintendencia en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la ley.
- c. **Generación de recursos para reinversión:** Los recursos que obtengan las superintendencias por programas externos de capacitación deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.
- d. **Economía:** Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para formación por presupuesto e inversión.
- e. **Producción y circulación de conocimiento:** Los planes y programas deberán estimular en los empleados la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la superintendencia como en el sector vigilado.
- f. **Modernización:** La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos propios de los sectores vigilados y las organizaciones internacionales de referencia para cada Superintendencia.

8. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

8.1 Programa de Inducción

En la Ejecución de éste programa se adelantará la actividad programada en el Plan de Acción del Grupo de Talento Humano con el fin de desarrollar un **CURSO VIRTUAL DE INDUCCIÓN** que iniciará al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Lo anterior, sin perjuicio de la sesión presencial a cargo del Grupo de Talento Humano quien dará la bienvenida al nuevo servidor con el fin de orientar y entregar los lineamientos del proceso de inducción.

8.2 Programa de Reinducción

El programa de reinducción se impartirá a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades y las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los servidores 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 servidor al sistema de valores deseado por la Entidad y afianzar su formación ética.
- Aumentar los niveles de pertenencia con la Entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores 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 servidores acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano.

8.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El objetivo de este entrenamiento en el puesto de trabajo es preparar al nuevo funcionario en el ejercicio de las funciones del empleo mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

El entrenamiento permitirá empalmar conocimientos con nuevas tecnologías y herramientas, desarrollar las competencias laborales y disminuir el margen de errores.

Se iniciará con un "*Plan de apadrinamiento*" mediante el cual el Jefe inmediato designará a un servidor de la misma área para que entrene en el puesto de trabajo al nuevo servidor sobre los aspectos logísticos, administrativos, funcionales y específicos del cargo y de la dependencia.

El padrino estará encargado de presentar un informe final al Grupo de Talento Humano en el formato GT04-F36-Vr.0 sobre el proceso y el resultado del aprendizaje del nuevo servidor, documento que reposará en la hoja de vida.

8.4 Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

El Plan Institucional de Capacitación de la SIC responde efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de los programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

Los recursos serán invertidos para ofrecer programas internos de aprendizaje, los cuales serán producto del análisis de las necesidades de aprendizaje consolidadas por dependencias o equipos de trabajo, mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual está disponible tanto para los empleados de carrera administrativa, como para el resto de personas vinculadas a la entidad, así el conocimiento será un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular.

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), se consolida a partir de la información suministrada por las diferentes dependencias de la Superintendencia de Industria y Comercio, a través del siguiente procedimiento:

1. El Grupo de Talento Humano enviará a las diferentes áreas los formatos GT02-F41 y GT02-F42 con el fin de que sean diligenciados frente a las necesidades de capacitación del área.
2. El líder del área conjuntamente con su equipo de Trabajo identificarán las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes a partir de las funciones y metas de la dependencia.

3. El Grupo de Trabajo de Talento Humano revisa el informe de los planes de mejoramiento individual que se hayan suscrito por los servidores como consecuencia de la evaluación del desempeño definitiva vigente.
4. El Grupo de Talento Humano consolidará la información y dará prioridad a los temas que requieran la organización y de conformidad con el presupuesto asignado.

Para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) del año 2019 el Grupo de Talento Humano solicitará de manera formal a la Oficina Asesora de Planeación y a la Oficina de Control Interno las necesidades de aprendizaje que consideran oportunas para obtener un mejor desempeño. La solicitud se orientará bajo los siguientes criterios:

- Justificar la necesidad de aprendizaje por metas o procesos.
- Deben expresarse en forma de capacidades: conocimientos, habilidades o actitudes.
- Deben señalar la competencia a la que le apunta en su desarrollo de capacidades.

9. EJES TEMATICOS

La apuesta estratégica de este Plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados ya que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante esta vigencia.

9.1 Eje temático I: Gestión del Conocimiento en las entidades públicas

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en sus puestos de trabajo.

En éste ambiente se desarrollarán las capacitaciones que requieren los servidores de la entidad para desarrollar sus capacidades y competencias, como resultado del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), que se logró analizar y consolidar a través de los líderes de cada área.

9.2 Eje temático II: Formación y capacitación para la creación del valor público

Este eje temático la creación del valor se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo.

En desarrollo de ésta temática, se desarrollarán acciones de promoción y divulgación para los servidores de la SIC sobre liderazgo, fortalecimiento de las capacidades de formación de los servidores, y en general el desarrollo del talento humano.

Se dará continuidad a la capacitación de "Formador de formadores" con el fin de diseñar, desarrollar y poner en escena de forma creativa y efectiva el conocimiento de los servidores para que lo transmitan a una audiencia de interés, que responda a la necesidad de la entidad.

Se afianzará el compromiso de los formadores para que reflexionen sobre el valor importante que conllevará su rol dentro de la Superintendencia como responsables de formación (conferencistas, facilitadores, líderes de capacitación) que se enfrentan a entornos nuevos de enseñanza y/o aprendizaje para el logro de los objetivos de desarrollo en los funcionarios de la entidad.

El nivel directivo es fundamental en la generación de valor público, pues su labor conlleva entre otras prácticas gerenciales a ejercer el liderazgo, participar activamente en el proceso de toma de decisiones y diseñar los instrumentos de implementación de las políticas públicas. De modo que, se continuará con el "Coaching de liderazgo" para fortalecer competencias comunicativas de forma asertiva y efectiva.

9.3 Eje temático III: Gobernanza para la paz

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos generando escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca diversidad social, política, cultural y étnica del país.



La importancia de éste tema de aprendizaje deberá tener en cuenta aspectos sobre Derechos Humanos, resolución de conflictos en particular Comité de Convivencia Laboral, no discriminación, y la participación sindical.

10. EJECUCIÓN

Se pondrá en marcha las distintas actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) que se señala en el Anexo 1 del presente documento, se hará su seguimiento, obteniendo las evidencias de su desarrollo como son los aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

El Grupo de Talento Humano realizará los estudios de contratación para la ejecución de las actividades de aprendizaje que se requieran en desarrollo del PIC, de acuerdo a los lineamientos de contratación de la entidad y su posterior supervisión.

11. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Entre las encuestas de satisfacción que se adelantarán se pretende definir aspectos de satisfacción con los contenidos, la logística, el desempeño del capacitador o formador, los métodos de formación, entre otros.

Al final del periodo de la vigencia se presentará un informe del desarrollo e impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC) sobre las actividades realizadas, los aprendizajes logrados, el nivel de participación y satisfacción, entre otros asuntos determinantes para el insumo del diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del año siguiente.

La evaluación del PIC se direccionará a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino al impacto que generan en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor

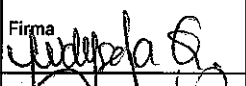
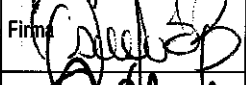
12. APROBACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio se entiende aprobado y firmado por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo Administrativo, en sesión del 16 de enero de 2018.



Anexo 1.
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN DE CAPACITACIÓN 2018		
ENTIDAD: SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO		VERSIÓN 1
NIT: 800176089-2		ene-18
ORDENADOR DEL GASTO: ANGÉLICA MARÍA ACUÑA PORRAS		
VIGENCIA FISCAL: 2018		
No.	TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA
EJE TEMÁTICO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
1	Proceso de Inducción	Febrero - Diciembre
2	Acuerdos de Gestión	Febrero
3	Situaciones Administrativas - Servidores Públicos	Marzo
4	Salarios y prestaciones sociales	Abril
5	Ley 909 de 2004- recursos ante la Comisión de Personal	Abril
6	Inglés	Mayo
7	Sistema General de Pensiones	Mayo
8	Trabajo en alturas	Julio
9	Presupuesto público Nacional	Julio
10	Audidores Internos	Julio
11	Ortografía y Redacción	Agosto
12	Congreso de Derecho Disciplinario	Agosto
13	Derecho Procesal	Septiembre
14	Procedimiento administrativo Sancionatorio- Actualización normativa en Cobro Coactivo.	Septiembre
15	Nuevas tecnologías de la Información	Octubre
16	Derecho probatorio	Octubre
17	Contratación Estatal	Octubre
18	Redacción y Lógica jurídica	Noviembre
EJE TEMÁTICO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO		
1	Formación de Formadores	julio
2	Coaching de liderazgo	Agosto
3	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Octubre
EJE TEMÁTICO: GOBERNANZA PÚBLICA		
1	Derechos Humanos	Marzo
2	Convivencia Laboral	Julio
3	Actividad Sindical	Agosto
4	Prevención, protección y atención a la mujer	Septiembre
OTRAS CAPACITACIONES DE ENERO A DICIEMBRE		
PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE		
1.	Excel	Marzo
2	Diferencia entre Queja y Demanda	Abril
3	Temas Contractuales	Mayo
4	Reglamentos Técnicos	Junio

5	Datos Personales	Agosto
Elaborado: Yudysela Quintero Acosta Profesional Universitario		Firma 
Revisado: Andri Marceli Osorio Betancourt Coordinadora Grupo de Trabajo de Talento Humano		Firma 
Aprobado: Angélica María Acuña Porras Secretaria General		Firma 