PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION SAE 2020
(PEC)

VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GERENCIA DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

	Pág.
Introducción	4
Objetivo	5
Objetivos específicos	5
Alcance	5
Marco Normativo	6
Marco Conceptual	7
Marco Institucional	12
Misión	13
Visión	13
Valores Institucionales	13
Estructura Organizacional	14
Estructura Plan Empresarial de Capacitación	15
Inducción	15
Reinducción	16
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	16
Proyectos de Formación 2020	17
Anexo: Necesidades y Cronograma de Actividades de Formación SAE 2020	19

INTRODUCCIÓN

Toda entidad posee su dinámica de operación lo que la hace diferente de las demás, uno de los componentes fundamentales que hace que cada entidad sea diferente es su factor humano. Cuando la entidad cuenta con el talento humano idóneo y con las competencias laborales adecuadas, el cumplimento de los objetivos será exitoso. Es por esto, que la labor de la Gerencia de Talento Humano se convierte en un factor estratégico que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, mediante políticas de desarrollo organizacional de los que hace parte el plan empresarial de capacitación (PEC)

El Plan Empresarial de Capacitación (PEC) se enfoca en el conocimiento práctico “SABER HACER” y en el conocimiento de sí mismo “SABER SER”, busca un mejoramiento continuo y mutuo, no solamente de crecimiento personal sino organizacional que hará de cada persona un ser humano mejor y a la entidad una organización inteligente y competitiva. Las personas deben SABER HACER su labor dentro de cada organización, no solo es importante la formación de las personas dentro su ámbito profesional, sino que dentro de la entidad se profesionalicen y permitan que se cumplan los objetivos estratégicos establecidos.

El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

La cobertura del Plan Empresarial de Capacitación (PEC), así como de las acciones que se ejecuten, se definen basados en las necesidades organizacionales de desarrollo

y de fortalecimiento de las competencias exigidas plasmados en los proyectos especiales, planes de mejora, etc.

En principio el Plan de Empresarial de Capacitación (PEC) se realiza anualmente teniendo como referencia lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC a través de la Guía para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

OBJETIVO:

Desarrollar y fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de los empleados de la Sociedad de Activos Especiales SAE SAS enfocadas al cumplimiento del plan de acción de la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Gestionar el conocimiento organizacional permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- Diseñar y ejecutar un Plan Empresarial de Capacitación enfocado al fortalecimiento de las necesidades evidenciadas en las áreas.
- Brindar herramientas que permitan a los servidores mejorar su desempeño reflejándose en el resultado del área.
- Fomentar la mejora continua y desarrollo en los servidores guiándolos a una cultura de resultados.
- Afianzar el sentido de pertinencia de los servidores de SAE, el cual se vea reflejado en la prestación del servicio.

ALCANCE:

El Plan Empresarial de Capacitación (PEC) incluirá a todos los servidores de planta de la Sociedad de Activos Especiales SAS quienes participarán de los programas de aprendizaje.

Para los programas de inducción y reinducción que se incluirán a los aprendices, practicantes, personal en misión y personal contratista de SAE.

MARCO NORMATIVO:

El Plan Empresarial de Capacitación está diseñado de acuerdo a la necesidades de la entidad, que incluye el proceso de inducción y reinducción al talento humano, cumpliendo con los lineamientos legales contemplados en:

Tipo de documento	N°	Año de expedición	Titulo	Entidad de origen
CPC	-	1991	Constitución política de Colombia	-
Ley	50	1990	Establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.	Presidencia de la Republica
Decreto	1127	1991	Establece que en sus artículos 3,4 y 5 la asistencia de los trabajadores a las actividades de capacitación, programadas por el empleador, son de carácter obligatorio si las mismas se programan dentro de la jornada laboral.	
Ley	115	1994	Por la Cual se expide la Ley General de la Educación.	Congreso de Colombia
Ley	909	2005	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de Colombia
Decreto	1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos	Presidencia de la República
Ley	1064	2006	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.	Congreso de Colombia
Decreto	4665	2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Presidencia de la República
Guía		2008	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley	1708	2014	Por medio de la cual se expide el Código de Extinción de Dominio	Congreso de Colombia
Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno	1000	2014	Elemento que permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los	

			principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.	
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Congreso de la República
Decreto	2362	2015	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia	Ministerio de Trabajo
Decreto	1705	2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Educación.	Presidencia de la República
Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público		2017	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.	DAFP - ESAP

MARCO CONCEPTUAL:

El enfoque de capacitación en SAE es por competencias entendidas como la capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores que debe poseer y demostrar los empleados, buscando el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Saber – Hacer: Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que la persona realiza una vez tenga el conocimiento.

A continuación, se relacionan las siguientes definiciones inmersas en el desarrollo del PEC:

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Autoestudio: El participante es el eje central que dinamiza todo el proceso de aprendizaje; desarrolla y evalúa las acciones que lo conducen al logro del objetivo propuesto, con o sin el acompañamiento de un tutor.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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 integral.

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.

Conocimientos: Lo que se necesita saber el colaborador. Aspectos centrados en el manejo de temáticas, conceptualizaciones, legislación, etc.

Correo institucional: Es la cuenta de correo electrónico que se asigna a todos los funcionarios de la entidad al momento de realizar la firma del acta de posesión del cargo para los nuevos funcionarios.

Curso presencial: Es la interacción directa entre el participante y el docente, en un espacio concreto y en un horario definido, en el cual el docente como experto transmite y propicia la generación de conocimiento, orienta y facilita su estructuración a través de metodologías apropiadas.

Curso semipresencial: Se trabaja en sesiones con interacción directa entre el participante y el docente en un espacio físico determinado y con un horario acordado de antemano en el que el docente profundiza y concreta los temas que el participante ha trabajado previamente en sesiones de autoestudio, con o sin acompañamiento de un tutor.

Curso virtual: Permite la participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través del uso de las nuevas plataformas tecnológicas de la informática y las telecomunicaciones, en un ambiente interactivo docente-participante y participantes entre sí.

Diagnóstico de necesidades: El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación de los empleados, para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Entrenamiento: 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. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el 15 desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Gestión del Conocimiento: Hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa. (Bañegil Palacios, 2004). La organización de este conocimiento permite que el capital intelectual aumente en forma significativa, con el objetivo de generar ventajas competitivas.

Habilidades: El saber hacer. Se refiere al desarrollo de capacidades psicomotoras, instrumentales que se desarrollan con la práctica.

Indicador de Gestión: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

Indicador de Impacto: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

Indicador: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

Plan Empresarial de Capacitación: Constituye un instrumento de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto y el ambiente laboral. Compuesto por: Objetivo General, Objetivos Específicos, alcance, marco normativo, diagnóstico de necesidades, beneficiarios, desarrollo de programas, cronograma de actividades.

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.

Taller: Es una forma de aprender mediante la realización de una tarea conjunta que permite preparar a los participantes en el desarrollo de tareas específicas y en la aplicación de los conocimientos generando un resultado tangible.

MARCO INSTITUCIONAL

Somos una Sociedad de economía mixta vinculados al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, autorizada por la Ley, de naturaleza única, sometida al régimen del derecho privado, que tiene por objeto administrar bienes especiales que se encuentran en proceso de extinción o se les haya decretado extinción de dominio. El código de Extinción de Dominio, ley 1708 de 2014, nos faculta como administradores del FRISCO. Las funciones de SAE son:

1. Elaborar y mantener actualizado el inventario de los bienes afectados con medida cautelares y con extinción de dominio.
2. Velar por la correcta administración y disposición de los bienes afectados con medidas cautelares y con extinción de dominio, a través de los mecanismos definidos por la ley 1708 de 2014.
3. Supervisar la utilización de los bienes por parte de los destinatarios provisionales o depositarios provisionales.
4. Colaborar con las autoridades judiciales en el cumplimiento de las órdenes de devolución o de destinación definitiva de los bienes.
5. La enajenación temprana de bienes con medidas cautelares ya sean muebles sujetos a registro, de género, fungibles consumibles, perecederos, los semovientes, los que amenacen ruina, pérdida, deterioro medioambiental, o los que sean materia de expropiación por utilidad pública, o servidumbre, o aquellos que de acuerdo con un análisis de costo - beneficio se concluya que su administración o custodia ocasionan perjuicios o gastos desproporcionados, previa autorización del fiscal de conocimiento o juez de extinción de dominio.

MISION:

Somos un gestor de activos técnico y transparente, con conocimiento del negocio, orientado a la productividad y rentabilidad, que genera recursos para la financiación y desarrollo de políticas públicas.

VISION:

En el 2022 la SAE será una empresa líder en gestión de activos y un referente nacional e internacional por su modelo de administración fundamentado en procesos tecnológicos eficientes y un Portafolio de servicios diversificado.

VALORES INSTITUCIONALES:

La Sociedad de Activos Especiales S.A.S propende por la probidad, compromiso, confiabilidad, respeto y responsabilidad.

Probidad: Desarrollamos nuestro trabajo con honradez, honestidad, integridad y rectitud de comportamiento.

Compromiso: Ejecutamos nuestras actividades diarias con orgullo de pertenencia, entrega y dedicación para la consecución de los objetivos de nuestra Empresa.

Confiabilidad: Nuestras acciones transmiten un actuar ético en todas las situaciones, generando tranquilidad y satisfacción hacia nuestros usuarios y clientes.

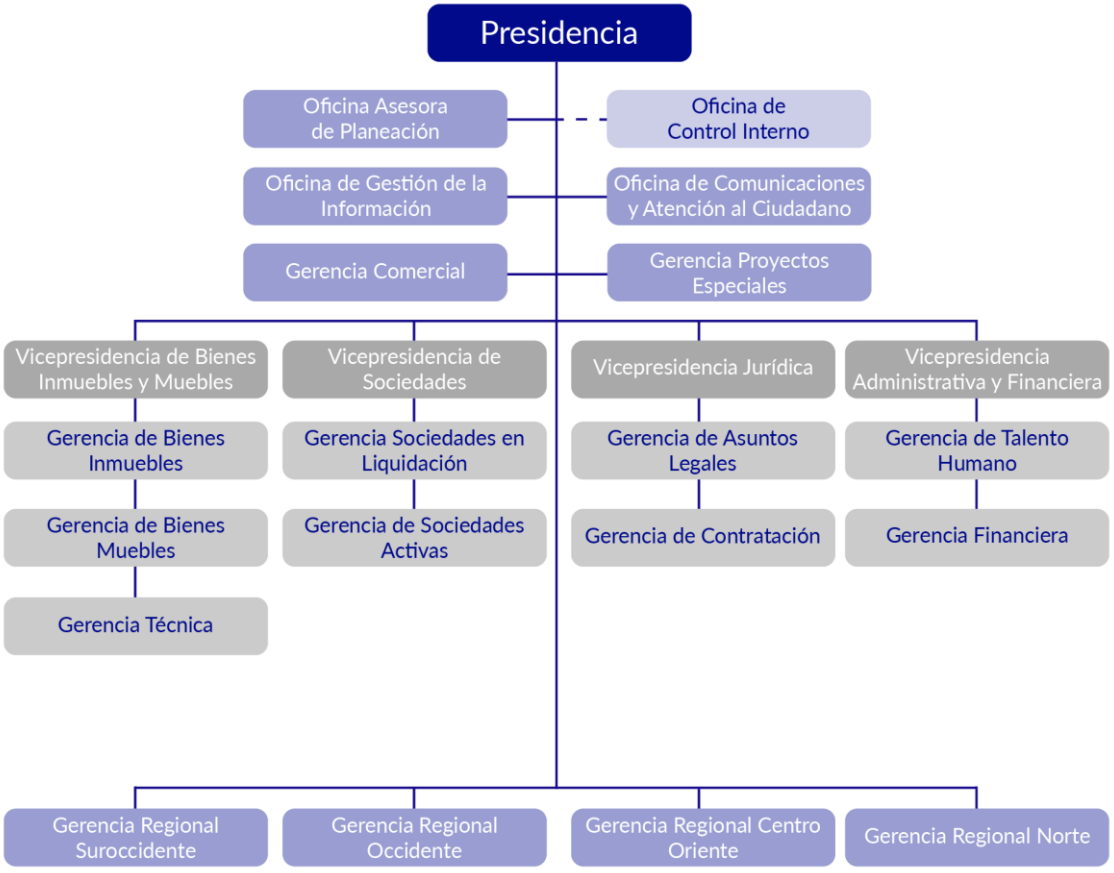
Respeto: Aceptamos la diversidad que integra a todas las personas con sus características y creencias tratando dignamente a todos con los que interactuamos.

Responsabilidad: Cumplimos todos nuestros deberes y obligaciones, como trabajadores y colaboradores de SAE S.A.S y como ciudadanos, con eficiencia y calidad.

Justicia: Actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

Diligencia: Cumplimos nuestros deberes, funciones y responsabilidades asignadas con atención, prontitud, destreza y eficiencia.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION

El Plan Empresarial de Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los servidores y contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

La ejecución del Plan Empresarial de Capacitación se hará de acuerdo con lo establecido en el ***P-GT2-096*** *PROCEDIMIENTO DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN (PEC),* haciendo la respectiva publicación en la página de internet de la Sociedad de Activos Especiales SAS. En el caso de las capacitaciones que se requiera con docencia externa, SAE cuenta con un rubro en el presupuesto de la entidad aprobado para este fin, realizándose los estudios previos y proceso respectivo de contratación.

Dependiendo de la temática de la necesidad de formación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- Capacitación Interna, realizada por servidores de SAE desde su SABER-HACER, transfiriendo la información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno mismo de la entidad.
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

A todas las capacitaciones que se realicen en la Sociedad de Activos Especiales SAS se le debe realizar evaluación: percepción, aprendizaje e impacto.

- **Percepción:** Se evalúa el evento de formación por parte los participantes.
- **Aprendizaje:** Permite evidenciar que conocimientos fueron captados por los asistentes a la actividad de formación.
- **Impacto:** Se mide el alcance de la capacitación y transferencia de aprendizaje en el desarrollo de las funciones o actividades en el puesto de trabajo.

Los componentes principales del Plan Empresarial de Capacitación Anual están enfocados en:

- Inducción (Reinducción)
- Entrenamiento
- Capacitación

INDUCCIÓN: Tiene como objetivo brindar al servidor una efectiva orientación general sobre información histórica, funcional y estratégica de la entidad. La orientación debe ayudar en el nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos a la entidad. Permite iniciar al servidor en su integración a la gestión de procesos diseñados en la Arquitectura SAE, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

La inducción SAE está diseñada de manera virtual en la plataforma Moodle para que sea fácil su programación y el servidor la reciba de una manera ágil, entendible y con acceso a toda la información de la intranet.

REINDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del empleado en la gestión de procesos diseñados en la Arquitectura SAE, la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en SAE y fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

ENTRENAMIENTO: 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, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

CAPACITACION: 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.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:

El Plan Empresarial de Capacitación (PEC) se diseña y ejecuta anualmente. Este plan es resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación anual, los cuales responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico de la entidad. Estas necesidades se determinan de acuerdo con lo establecido en el ***P-GT2-096*** *PROCEDIMIENTO DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA EMPRESARIAL DE CAPACITACIÓN (PEC)* se estructura, teniendo en cuenta la información institucional así:

- Resultados de los Planes de Mejoramiento Individual de Evaluaciones de Rendimiento.
- Resultado Auditoria de Calidad SGS Certificación Norma ISO 9001
- Oportunidades de mejora reportadas por la oficina de control interno como resultado de las auditorias efectuadas en 2019.
- Resultados de Auditorias de entidades externas como la Contraloría y la Revisoría Fiscal efectuadas en el 2019.
- Necesidades de capacitación de áreas de SA enfocados al cumplimiento del Plan de Acción 2020.

Teniendo el diagnostico de necesidades de capacitación se debe realizar el consolidado de proyectos de formación para el año en desarrollo, priorizando los temas y las áreas

según la estrategia de la Sociedad. Esta consolidación se realiza en el Formato F-GT2-167 y generando el plan de capacitación el cual será aprobada por la Gerencia Talento Humano y el Vicepresidente Administrativo y Financiero.

PROYECTOS DE FORMACIÓN 2020

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Empresarial de Capacitación 2020, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades.

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades realizado con las áreas de SAE para la ejecución del PEC 2020, están en marcadas bajo los programas de aprendizaje de Inducción, Entrenamiento y Capacitación.

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas en el cronograma PEC 2020 está sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

Sociedad de Activos Especiales S.A.S.

El emprendimiento es de todos

Minhacienda

CRONOGRAMA PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION 2020

No	Programa de Aprendizaje	Estrategias (actividades a ejecutar)	Población Objetivo	Docencia Interna	Docencia Externa	CRONOGRAMA 2020											
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Inducción	Inducción Servidores Nuevos	Servidores nuevos	X													
2		Reinducción	Servidores ingresados 2019 hacia atrás	X													
3		Reinducción: Actualización Manual de Contratación	Todos Servidores SAE														
4		Gestión del Conocimiento SAE	Todos Servidores SAE	X													
5	Capacitación	Fortalecimiento de Competencias Comportamentales	Todos Servidores SAE		X												
6		Desarrollo Competencias de Liderazgo	Comité Directivo SAE		X												
7		Fortaleciendo nuestra cultura con principios y valores	Todos Servidores SAE	X													
8		Orientación al Cliente Externo e Interno	Todos Servidores SAE		X												
9	Entrenamiento	Aplicativos SAE	Todos Servidores SAE	X													
10		MIPG	Of. Planeación - OCI - G. Talento Humano		X												
11		Gestión de Riesgos: Sarlaf, Matriz de Riesgos. Evaluación de Controles y Riesgos	Todos Servidores SAE		X												
12		Herramientas Ofimáticas	Todos Servidores SAE		X												
13		Formulación de Planes de Mejoramiento	Directivos		X												
14		Redacción Informes de Auditoria	Todas las Gerencias y Oficinas de SAE		X												
15		Formación para el teletrabajo	Personas elegidas Programa Teletrabajo	X													
16		Curso Redacción y Ortografía	Todos Servidores SAE		X												
17		Formación Habilidades Técnicas	Servidores SAE														