


PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

METRO CALI S.A. ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN



	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. OBJETIVO	3
3.1 General.....	3
3.2 Específicos.....	3
4. ALCANCE	4
5. NORMATIVIDAD	4
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.....	5
7. DEFINICIONES	6
7.1 CAPACITACIÓN	6
7.2 EDUCACIÓN FORMAL	6
7.3 EDUCACIÓN INFORMAL.....	6
7.4 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	6
8. DESARROLLO.....	7
8.1 ANTECEDENTES	7
8.2 JUSTIFICACIÓN	9
8.3 POLÍTICAS.....	10
8.4 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	11
8.5 FASES DEL DISEÑO.....	16
8.5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	16
8.5.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....	17
8.5.3 ESTRATEGIAS	18
8.6 PRESUPUESTO.....	21
8.6.1 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN	21
8.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	22
9. ANEXOS	23
10. OBSERVACIONES	23

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

2. INTRODUCCIÓN

La Entidad adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación como una política orientadora que permita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación.

El presente plan busca orientar los procesos de formación y capacitación de manera permanente, a través de capacitaciones internas y externas, con el propósito de consolidar las habilidades, destrezas, valores y actitudes de los servidores públicos vinculados a la entidad en beneficio de su crecimiento personal, profesional y los resultados institucionales.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano, reconociendo al talento humano como el principal activo de la entidad para la gestión y logro de sus objetivos. El presente plan se enfoca en generar estrategias dirigidas a mejorar y ampliar los conocimientos de los servidores públicos vinculados a la entidad, con el fin de contribuir a la mejor prestación del servicio que ofrece la entidad y al efectivo desempeño de las funciones y proyectos, atendiendo los retos y desafíos que demanda el sector, bajo la premisa “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado” definida en el PNFC 2020-2030¹.

3. OBJETIVO


3.1 GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la Entidad a través de actividades de formación y capacitación que permita el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos; promoviendo así, una cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

3.2 ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente.

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Entidad.
- Identificar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, que contribuyan al fortalecer las competencias laborales, el compromiso individual, y el mejoramiento de la capacidad institucional.
- Implementar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad en competencias y conocimientos específicos que le permitan fortalecer su desempeño institucional.
- Integrar acciones para el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Contribuir al desarrollo de competencias que permitan la profesionalización del servidor público, con el fin de obtener talento humano que sea competitivo frente a los nuevos retos que se presenten.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Formación y Capacitación está dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la entidad.

5. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 54.
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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” artículo 15.
- Ley 1064 de Julio 26 de 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”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023


- Decreto 4904 de 2009 “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.
- Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.5, 2.2.2.4.1.
- ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos 7.2 Competencia.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, artículos 2.2.5.5.6, 2.2.5.5.19, 2.2.5.5.20, 2.2.5.5.21, 2.2.5.5.22, 2.2.5.5.31, 2.2.5.5.32, 2.2.5.5.34, 2.2.5.5.35, 2.2.5.5.36 y 2.2.5.5.38.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Resolución N° 912.110.166 del 30 de abril de 2019 “Por la cual se adopta el Código de Integridad en Metro Cali S.A.”
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado).
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección Financiera y Administrativa y la Oficina de Gestión Humana, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

7. DEFINICIONES

7.1 CAPACITACIÓN

“El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 4).

7.2 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Fuente: Art.10 de la Ley 115 de 1994).

7.3 EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Fuente: Art.43. de la ley 115 de 1994).

7.4 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica (Fuente:

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

Circular Externa No. 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP).

8. DESARROLLO

8.1 ANTECEDENTES

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998, los principios del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, se adopta el plan Institucional de Formación y Capacitación como herramienta para el fortalecimiento institucional y contribuir al desarrollo del talento humano y así elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del estado y de la entidad.


[...] La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios [...] (PNFC 2020- 2030).

Con la creación del sistema nacional de capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998) se definió el marco institucional para la política, en donde se establecen cinco componentes asociados, así:

- Reglamentación jurídica y técnica relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que permiten guiar, coordinar, regular y ejecutar las actividades relacionadas con la formación y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación.
- Recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales se deben administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación.
- Actores en relación con el sistema de capacitación y conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.


La ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, en la cual se expresa, que todos los servidores públicos vinculados a la entidad tienen el derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que se genere en la entidad o cualquier otra instancia pública; toda vez que se de respuesta a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

En el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, dentro del Subsistema de Control Estratégico y el Componente Ambiente de Control se encuentra el desarrollo del talento humano que es el elemento de control, el cual define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina a su vez las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, 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.

En el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, se establece que los procesos y prácticas de talento humano se deben realizar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, buscando una coherencia entre el desempeño de los servidores y las estrategias institucionales, fomentando el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la Entidad.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

De igual manera, en la actualización y ajustes en la estructura del MECI, se replantea la dimensión de Talento Humano como eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de ahí la importancia de una adecuada calidad de vida laboral, desarrollando competencias y habilidades requeridas y gestionar el desempeño; todo ello en el marco de la integridad y los valores del servicio público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la dimensión de Talento Humano busca ofrecer a las entidades públicas herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), con base en las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.


La entidad, acogiéndose a las disposiciones legales y a los lineamientos de las políticas orientadas a desarrollar anualmente el Plan Institucional de Formación y Capacitación, adopta como instrumentos de recopilación de las necesidades de formación y capacitación: La Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos, los proyectos de aprendizaje por equipo - PAE, las temáticas de aplicación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG, los ejes estratégicos para la formulación del plan establecidos en el PNFC 2020- 2030, las recomendaciones en materia de salud ocupacional y la implementación de los Sistemas de Gestión, entre otros; como insumos para la elaboración del presente plan (Ver Anexo 1. Informe de necesidades de capacitación).

8.2 JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que dirija el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, de manera que las acciones y estrategias a implementar promuevan la eficiencia en la gestión pública,

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

buscado la adaptación a las nuevas dinámicas y den respuesta a las necesidades de la Entidad.

El fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos impactan en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión dirigida a resultados. Es por esto, que dentro de la Planeación Estratégica del Talento Humano se debe consolidar un enfoque integral que se encamine a la tenencia de una planta de personal idónea, competente, de tal forma que la ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño personal y laboral.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la entidad pretende encaminar al mejoramiento organizacional, estableciendo criterios a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto designado para formación y capacitación, buscando un manejo óptimo de los recursos destinados, sin incurrir en acciones de contingencia o gastos que no estén dirigidos al fortalecimiento institucional.

8.3 POLÍTICAS

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del decreto 1567 de 1998, la entidad implementa el Plan Institucional de Formación y Capacitación con base en los siguientes principios rectores:

- El Plan Institucional de Formación y Capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, en el cual se orientan los objetivos en función de los propósitos institucionales.
- El Plan Institucional de Formación y Capacitación busca contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

- La formulación de políticas, planes y programas de capacitación dan respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados al interior de la entidad.
- Manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación.
- Continuidad en programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
- Facilitar a los servidores públicos el tiempo necesario para la asistencia a los programas de formación y capacitación.

Obligaciones del servidor público beneficiado con programas de formación y capacitación:

- Participar en las actividades de identificación de necesidades de capacitación en la entidad.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y/o inscrito de acuerdo al perfil del cargo y rendir los informes correspondientes referentes a la actividad en la que se participó.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar su desempeño institucional y la prestación del servicio.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso.

La Entidad ejecuta el Plan Institucional de Formación y Capacitación de acuerdo con el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

8.4 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

El propósito del concepto de formación y capacitación que se trata tanto en el Decreto Ley 1567 de 1998 como en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se encuentra orientado hacia el cierre de brechas o a la cualificación de los servidores para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa. En la entidad se cuenta con un Manual Específico de

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2023

Código: AT-D-07

Versión: 2.0

Fecha: 03/01/2023

Funciones y Competencias y la Guía de Funciones y Requisitos para Trabajadores Oficiales en el que se establecen, entre otros aspectos los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales que deben tener los servidores públicos. Con la implementación del presente plan se busca potencializar el desempeño mediante procesos de capacitación dinámicos que respondan a un diagnóstico de detección de necesidades con base en los manuales, guías, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño entre otros.

Las acciones que en cumplimiento del presente plan se desarrollen, estarán enmarcadas en los principios generales de la educación de la siguiente manera:

- **Universalidad:** durante el período de vigencia de este plan se procurará desarrollar estrategias de capacitación que involucren a la totalidad de servidores públicos de la entidad.
- **Calidad:** las estrategias de capacitación asegurarán las mejores condiciones posibles para el logro de los resultados previstos.
- **Equidad:** las diferentes estrategias de capacitación de la entidad tendrán claramente definidas unas metas y a partir de ellas un grupo específico de servidores públicos como beneficiarios, según sus objetivos laborales y sus condiciones contractuales. Bajo estos parámetros, quienes cuenten con los requisitos correspondientes podrán acceder a las estrategias de capacitación previstas en igualdad de condiciones.
- **Participación:** las diferentes instancias que participarán en el desarrollo de este plan de formación y capacitación estarán atentas a recibir retroalimentación de parte de los servidores públicos de la entidad con miras a optimizar sus resultados.
- **Responsabilidad:** todos los actores que participen en este plan como gestores, dinamizadores o beneficiarios, deben dar cuenta de sus logros.
- **Transparencia:** la información que se derive del desarrollo de este plan se manejará cuidando la imparcialidad y el cumplimiento de los objetivos previstos.
- **Flexibilidad:** se buscarán estrategias de capacitación que se adapten a los diferentes contextos laborales que deben asumir los servidores públicos de la entidad.

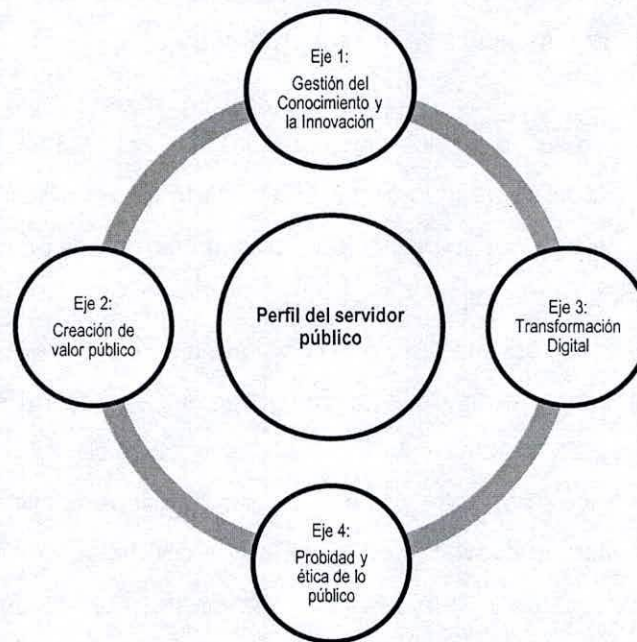
La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

Para la vigencia 2023, en la implementación del plan se tendrán en cuenta los lineamientos metodológicos establecidos en el PNDFC 2020-2030, que establecen como estrategia central de la capacitación y formación el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, este esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y la creación de un sistema de gestión del conocimiento en la entidad.

En el marco del PNDFC 2020-2030, se establecen 4 ejes estratégicos:




Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Según el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la gestión del conocimiento es “[...] el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar,

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor [...]”.

El eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación reafirma que el conocimiento es uno de los activos más importantes de las entidades y permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen a la razón de ser de las instituciones. El presente plan, para la vigencia 2023 se articula transversalmente con actividades encaminadas a fortalecer la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la entidad.

La implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación busca que en las entidades se mitigue la fuga del capital intelectual, se construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado, se usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública, se fomente la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y se identifique y transfiera el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.


Este eje está integrado por cuatro (04) componentes, los cuales son: Generación y Producción de Conocimiento, Analítica Institucional, Herramientas de Uso y Apropiación y Cultura de Compartir y Difundir.

Eje 2. Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias (Fuente: PNFC 2020-2030, Departamento Administrativo Función Pública, pág. 50).

Las actividades de formación y capacitación enmarcadas en el presente eje, funcionan como estrategias para generar cambios organizacionales, fortaleciendo las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento que, de respuesta a las demandas del entorno social mediante una cultura del servicio, generando valor público y un estado más eficiente.

Eje 3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano (Fuente: PNFC 2020-2030, Departamento Administrativo Función Pública).


El Plan de Formación y Capacitación de la entidad debe tener en cuenta actividades que contemple el componente de transformación digital, articulándose con entidades que lideren las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las TIC, el DNP, la Función Pública, entre otras.

Eje 4. Probidad y Ética en lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

la ética de lo público (Fuente: PNFC 2020-2030, Departamento Administrativo Función Pública, Pág. 60).

Este eje apunta al fortalecimiento de la confianza del ciudadano en el Estado, incluyendo en el Plan de Formación y Capacitación temáticas de integridad y ética de lo público por medio del reconocimiento de la integridad del ser, formando hábitos en los servidores públicos, de manera que se apropien de comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la integridad del servicio. Se considera abordar temáticas de capacidades blandas como: pensamiento crítico y análisis, empatía y solidaridad, Agencia individual y de coalición, compromiso participativo y democrático, estrategias de comunicación y educación, habilidades de transformación del conflicto, práctica reflexiva y continua, entre otras.

De conformidad con los lineamientos metodológicos establecidos en el PNDFC 2020-2030, en la presente vigencia se propone abordar algunas temáticas asociadas a los componentes que integran los ejes en el marco de actividades de capacitación asociadas a saber – Saber Hacer – Saber Ser y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo y necesidades de la Entidad.

8.5 FASES DEL DISEÑO


8.5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de necesidades de formación y capacitación es fundamental para asegurar un impacto positivo del plan en los resultados de la entidad, integrando las políticas y los contenidos necesarios, concentrándose en las necesidades y retos institucionales, por tanto, es importante establecer de qué manera se pueden apoyar los objetivos del Plan Estratégico Institucional para contribuir a las acciones de mejora de cada proceso, desde las estrategias de aprendizaje planteadas.

En consideración a los constantes cambios y retos presentados en la entidad, se requiere ajustar los planes y actividades partiendo de las nuevas necesidades institucionales que pueden surgir, haciendo necesario que el Plan Institucional de Formación y Capacitación,

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

incluya las orientaciones de capacitación por competencias y los requerimientos realizados mediante los proyectos de aprendizaje por equipos – PAE y las solicitudes presentadas por las dependencias que integran la entidad, para así cumplir con eficiencia los objetivos del citado plan.

El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, para cumplir con el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa. Para el diagnóstico, se tiene en cuenta la información recopilada por medio de:

- Necesidades de aprendizaje individual (necesidades de capacitación relacionadas en las evaluaciones de desempeño laboral).
- Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE.
- Temáticas emanadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.
- Solicitud directa de cada servidor público o dependencia.

Lo anterior, con el fin de determinar las necesidades de capacitación de las dependencias y temas en los cuales se requiere fortalecer y capacitar a los servidores públicos durante un tiempo determinado, para su contribución al cumplimiento de la misión institucional.


Con base en la información recopilada de las necesidades de formación y capacitación, y las que sean presentadas por los servidores públicos, que tengan gran relevancia para el buen desempeño de sus funciones al interior de la entidad, se construirá el cronograma con las temáticas específicas a incluir en el plan para la presente vigencia, el cual estará sujeto de aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y estará sujeto de modificaciones acorde con la disponibilidad presupuestal de la entidad.

8.5.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

El objetivo general del Plan Institucional de Formación y Capacitación para la presente vigencia se encuentra definido así: “contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la entidad a través de actividades de formación y capacitación que permita el fortalecimiento

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023


de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos; promoviendo así, una cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva”.

Los objetivos de cada tema de formación o capacitación, así como el diligenciamiento del cronograma del Plan Institucional de Formación y Capacitación lo realizará el líder del proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano con base en las necesidades identificadas en el diagnóstico.

8.5.3 ESTRATEGIAS

Con miras a establecer un mismo lenguaje en cuanto a estrategias para el desarrollo de los temas de formación y capacitación, se definen las siguientes:

- Población Objetivo: El Plan Institucional de Formación y Capacitación se encuentra dirigido a todos los servidores públicos vinculado a la entidad, la aplicación de actividades y capacitaciones serán de carácter abierto (para todos los servidores que quieran participar) o cerrado (para una población objetivo específico) según los criterios específicos de cada capacitación.
- Modalidad de formación o capacitación: para alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se establecen las modalidades de formación o capacitación relacionadas en el siguiente cuadro:

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

Modalidad	Intensidad
Foros, conferencias, simposios, paneles, congreso y encuentros nacionales y locales (Eventos de corta duración)	Varía de un (1) día a dos (2) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminarios – Talleres	16 a 40 horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados	Entre noventa (90) a ciento sesenta (160) horas.
Actividades en el sitio de trabajo: Instrucción, prácticas, solución de problemas, trabajo con pares, conversatorios, discusiones, dinámicas de grupo.	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Intercambios interdepartamentales: Ejercicios de observación- participación en equipos de trabajo, por tareas.	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Aprendizaje a ritmo propio: aprendizaje a distancia, Intercambios y transferencias por correspondencia, programas apoyados en videos, multimedia, Programas de lectura guiada o dirigida, reuniones de análisis, fuera del trabajo.	No hay asignación específica de tiempo.
Otras formas: exposiciones o exhibiciones Visitas a otras entidades	No hay asignación específica de tiempo.
Para cada modalidad se debe definir la intensidad horaria. Para algunas modalidades se debe establecer si se realizará de manera presencial, semipresencial, a distancia o virtual.	

- Estrategias pedagógicas

Los programas de formación o capacitación, seleccionados para el cumplimiento de los objetivos establecidos, en su diseño curricular deben establecer las opciones pedagógicas, recomendándose que los procesos de formación y capacitación estén orientados a fortalecer las competencias de los servidores públicos, siendo un medio eficaz para la obtención de logros definidos, estimulen el afianzamiento de valores y actitudes, favorezcan el desarrollo de capacidades y habilidades e identifiquen características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje, entre otros aspectos.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2023

Código: AT-D-07

Versión: 2.0

Fecha: 03/01/2023

Las estrategias pedagógicas no sólo se refieren al proceso de enseñanza-aprendizaje de contenidos académicos, sino que deben influir notablemente en las actitudes, afectos, modalidades de lenguaje y comunicación, contextos, hechos cotidianos y expresiones corporales que pueden determinar el mayor impacto de esta.

- Estrategias alternativas

La ejecución del plan se efectuará en algunos casos por el personal de la entidad; representado en servidores públicos que por su desempeño o experiencia pueden aportar saberes especializados y contextualizados a la entidad; de igual manera, quienes hayan sido o sean beneficiados con capacitaciones, teniendo la responsabilidad de socializar y transferir el conocimiento adquirido.

En casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con entidades (públicas o privadas) y consultores expertos en las temáticas correspondientes. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios, conforme a lo establecido por la entidad en el GJ-M-01 Manual de Contratación.

En este sentido, se busca la generación de alianzas estratégicas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Archivo General de la Nación.
- Colombia Compra Eficiente.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia – MinTIC
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, entre otros.
- Administradoras de Riesgos Laborales – ARL.
- Universidades e Instituciones Educativas.
- Otras.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión*.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

8.6 PRESUPUESTO

Los recursos asignados para el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación se destinarán de acuerdo con las necesidades requeridas y quedarán establecidos en el presupuesto anual de la entidad.

8.6.1 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

El seguimiento al presente plan se realiza a través del cronograma de capacitaciones y se articula con el plan de acción de la vigencia e indicador del proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano: “porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación = (No de capacitaciones Ejecutadas / No Capacitaciones Programadas) *100”, a los cuales se realiza seguimiento y reporte mensual, con el fin de visualizar el porcentaje de avance de las actividades planeadas. Para cumplir con el seguimiento se deja registro del control de asistencia y los contenidos temáticos y certificados (cuando aplique).


- Para la evaluación se contemplan dos momentos:
 1. Evaluación inmediata de la capacitación: se efectúa para capacitaciones mayores a ocho (08) horas, una vez finalice la capacitación, utilizando el formato dispuesto para ello. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el capacitador, contenidos, uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, organización, impacto de la capacitación en el puesto de trabajo, en el desarrollo personal o profesional, entre otros.

Con sujeción a los resultados que determine la evaluación, se implementarán las acciones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios de ser el caso y se hará una revisión de las observaciones que se presenten.

2. Evaluación de impacto de capacitación: Esta se realizará de acuerdo con la estrategia de evaluación de impacto que se desarrolle. En este sentido, es pertinente precisar el objetivo de la evaluación, el impacto, las mejoras que se han suscitado con su

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

proceso de aprendizaje en la capacitación, con el fin de verificar si esta ha contribuido con el mejoramiento continuo.

- La medición del Plan Institucional de Formación y Capacitación se realiza desde dos perspectivas:
 1. Desde la gestión: Es decir, desde el cumplimiento de las estrategias de aprendizaje programadas y de sus objetivos particulares.
 2. Desde el impacto: Es decir, desde los cambios generados en los servidores públicos producto del aprendizaje y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.

El análisis de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

8.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Cronograma del Plan Institucional de Formación y Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2023 y se implementará a partir del mes de marzo de 2023.

En la estructura del cronograma se encontrará cada actividad por eje con la información correspondiente a la fecha, lugar, hora, a quien está dirigida la actividad, que entidad aliada oferta la actividad y demás información requerida para su ejecución. El cronograma para la vigencia 2023 se establece en el formato AT-3-P-02-F-02, el cual está alineado al plan de acción institucional de la vigencia y se realiza seguimiento de manera mensual; este cronograma es el insumo para diligenciar el indicador “porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación” establecido dentro del proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Las fechas para la realización de cada actividad serán socializadas a través de correo institucional y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales de la vigencia.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

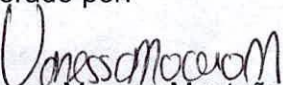
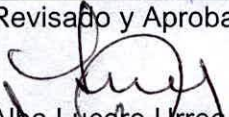
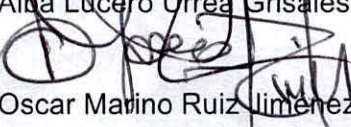
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023</p>	Código: AT-D-07
		Versión: 2.0
		Fecha: 03/01/2023

9. ANEXOS

Anexo 1. Informe de necesidades de capacitación.

10. OBSERVACIONES

En el desarrollo del presente plan, se contó con la participación del personal adscrito a la Oficina de Gestión Humana.

<p>Elaborado por:</p>  <p>Vanessa Moreno Montaña</p>	<p>Cargo:</p> <p>Profesional Contratista Oficina Gestión Humana</p>
<p>Revisado y Aprobado por:</p>  <p>Alba Lucero Urrea Grisales</p>  <p>Oscar Marino Ruiz Jiménez</p>	<p>Cargo:</p> <p>Jefe de Oficina Gestión Humana (E)</p> <p>Director Financiero y Administrativo</p>

