



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2022

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero 27 de 2022



Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	MARCO LEGAL.....	5
3.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	8
4.	OBJETIVOS.....	9
5.	ALCANCE Y ESTRATEGIA	10
6.	DESARROLLO	12
7.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC	19



1. INTRODUCCION

A través del “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030” el cual señala e indica *“los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano”*.¹, y tomando como referencia estos lineamientos conceptuales, la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Agropecuarias - UPRA, a través de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) propende y promueve que, a través de sus acciones e iniciativas, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública y sus ejes temáticos: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público; se robustezca el papel de los servidores públicos como actores idóneos, íntegros y capaces de transformar el país a través de su labor diaria y, otorgarle al empleo público un atributo atractivo, motivante, transversal y competitivo.

En este orden de ideas, la UPRA, a través del Plan Institucional de Capacitación, buscará a través de éste, en el contexto de la renovación de la planta global en la vigencia actual por el ingreso de servidores de carrera como resultado del concurso de méritos abiertos y de ascenso iniciado en 2020, adoptar una política en el marco de la formación y capacitación con un propósito claro hacia la inducción y entrenamiento de los servidores que ingresan y estarán en periodo de prueba y del fortalecimiento de la gerencia pública en torno al personal directivo de forma prioritaria, sin dejar de lado otros procesos propios de los servidores públicos como lo son los temas del MIPG e integridad, entre otros.

Para ello, se desarrollarán diferentes estrategias que permitan garantizar la apropiación directa y permanente de competencias y capacidades de los servidores públicos recién vinculados a la UPRA y el cambio organizacional que esto implica.

El Plan formulado, toma como principio la normatividad vigente y actualizada, las diferentes fuentes de información internas, Plan de incentivos institucionales, Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, plan de acción para la Política de Integridad, entre otros, promoviendo la igualdad y la participación; Con esto se pretende fomentar relaciones sociales positivas entre todos los servidores de la entidad desde sus procesos de adaptación y periodo de prueba, promoviendo la iniciativa, voluntad e integridad de los mismos en la construcción de un ambiente laboral y motivacional idóneo, y como evidencia y consecuencia de ello, el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las dimensiones plasmadas en el MIPG², las políticas públicas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados dentro de la misión y visión Institucionales. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades,

¹ GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, ENFOCADO DESDE EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2021 – 2030 – ESAP, Abril 2021

² GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) Versión 1 – DAFP, Diciembre de 2020



satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



2. MARCO LEGAL

Principios Dimensionales

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

Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Nota: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte constitucional.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

NORMATIVIDAD ASOCIADA

- Artículo 54 de la Constitución Política *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
- Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*.
- 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”*.
Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está 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.
- Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”*.
Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.
- Ley 1064 de 2006 *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”*.
- Resolución 104 de marzo de 2020 *“por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Enfocado Desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 – 2030 – ESAP, Abril 2021



- Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG) Versión 1 – DAFP, Diciembre 2020

Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*”. Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art.6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004.



3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

De acuerdo con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Enfocado Desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 – 2030, este plan “Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país”. Es por esto, que teniendo como referencia dicho documento, se proponen las estrategias enfocadas y dirigidas hacia la capacitación y la excelencia de los servidores públicos, como también, y el diseño de programas alineados y articulados con los principios de eficiencia, eficaz, efectividad, calidad, compromiso, servicio, aprendizaje continuo, entre otros.

Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje: Estrategia encaminada a que con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado; se pueda determinar o diseñar un plan, un objetivo institucional o una política encaminada a la consecución de dichas metas y objetivos.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO): consistente en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo. En el marco de la dimensión del talento humano bajo el estándar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, dicho diagnóstico le permite a la Entidad, planificar y gestionar las necesidades de aprendizaje a nivel individual, grupal y organizacional detectadas para fortalecer competencias, aptitudes y habilidades de sus servidores en diferentes temáticas en cumplimiento de la misión institucional.

Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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 público.



4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la fase de ingreso de los servidores públicos de la Entidad en el contexto de la renovación de la planta global con el fin de desarrollar el talento humano en la Entidad a partir de actividades de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo, con base en los procesos de transferencia de conocimiento en la transición de retiro de los servidores provisionales de la UPRA. Adicionalmente, se apoya la implementación del proceso de evaluación de desempeño y demás necesidades de los cargos directivos en términos de gerencia pública conforme al auto diagnóstico realizado en la matriz GETH

También se le dará continuidad al desarrollo de temas asociados a los aspectos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia, tales como MIPG e Integridad, entre otros.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades propias de cada dependencia en relación con las temáticas a desarrollar en el entrenamiento de puesto de trabajo para los servidores que ingresan.
- Realizar actividades enfocadas al retiro de los servidores de la Entidad y los procesos de transferencia de conocimiento a los servidores que ingresan.
- Fortalecer el proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo para el ingreso de nuevos colaboradores por el concurso de méritos para el año 2022, con el desarrollo de temáticas asociadas a los aspectos que rigen el ejercicio de la función pública.
- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de los equipos de trabajo, una vez pasen el periodo de prueba los nuevos colaboradores, siguiendo los lineamientos del DAFP y el Mapa de Activos y Conocimientos (MAC) de la Entidad.
- Capacitar al personal directivo en el proceso de Evaluación de desempeño de servidores de carrera y socializar el procedimiento estandarizado en el SG para este fin a Directivos y servidores de carrera en periodo de prueba.
- Fortalecer aspectos de gerencia pública asociadas a la gestión de conflictos en gerencia pública.



5. ALCANCE Y ESTRATEGIA

ALCANCE

El plan formulado inicia desde la detección de necesidades en el entrenamiento en puesto de trabajo por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del periodo de prueba y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2023. Con esto se busca el fortalecimiento, actualización y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores que ingresan como parte del desarrollo de competencias específicas en sus procesos de adaptación, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la información de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

ESTRATEGIA

- Realizar sensibilización respecto del nuevo PIC
- Detectar y determinar las posibles necesidades de entrenamiento de puesto de trabajo por dependencias en entrevista con los directores técnicos de cada una de estas.

Consolidación de temáticas: Diagnóstico de Necesidades de Entrenamiento en Puesto de Trabajo, Temáticas transversales y cargos directivos

- Revisión de los temas solicitados por cada una de las dependencias en la entrevista realizada con los directores técnicos
- Incluir las temáticas transversales de Integridad, MIPG, Gobierno digital entre otros
- Incluir los temas de cargos directivos (Evaluación de desempeño y gestión de conflictos en gerencia pública)
- Proponer Estrategias de apoyo articulado con la asesoría de comunicaciones
- Proponer Cronogramas de ejecución y forma de evaluación

Programación del PIC

- Priorizar los temas consolidados conforme a la proyección de ingreso de servidores nuevos.
- Evaluar las modalidades educativas y académicas necesarias para dar cumplimiento al Plan formulado.

Ejecución del PIC

- Realizar la divulgación del PIC
- Crear, diseñar y mantener los mecanismos de Evaluación, seguimiento y monitoreo.

DEBERES O OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PARTICIPAN EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN DEL PIC



- Facilitar la asistencia de los servidores públicos, a los eventos de capacitación y formación que programe la Entidad.
- Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe.
- Participar activamente en las capacitaciones realizadas



6. DESARROLLO

Diagnóstico de Necesidades de Entrenamiento en puesto de trabajo

Recolección de información:

Con el fin de definir la estrategia eficaz y oportuna para el entrenamiento en puesto de trabajo de los servidores públicos que ingresan, con el fin de enmarcar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de metas y desarrollo del Talento Humano en la UPRA, se elaborará un instrumento de recolección de información para la entrevista individual que se realiza a los responsables de los temas de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

A su vez, se utilizarán otras herramientas para información, sensibilización y recolección, tales como memorandos y correos electrónicos.

Herramientas y Técnicas Utilizadas

Las técnicas y herramientas usadas para la recopilación de información mencionados en el paso anterior son:

- **Memorando:** Dirigido a los Directores Técnicos con copia a la Comisión de Personal, a la oficina Asesora de Comunicaciones y a la Oficina Asesora de Planeación.
- **Formulario para la entrevista:** Recolección de información y datos por medio de un cuestionario de pregunta abierta, identificando:
 - Proyectos actuales de cada dependencia
 - Temáticas a desarrollar en la inducción general del área y entrenamiento en puesto de trabajo
 - Profesionales especializados que se encuentran actualmente como responsables de los temas
 - Forma de evaluación práctica al final del periodo de prueba.
- **Temas transversales:** Recolección de información y datos por medio de un cuestionario cerrado, identificando:
 - Temáticas generales estructuradas en cada uno de los 4 ejes definidos por la Función Pública: Gestión del Conocimiento e Innovación, creación de valor público, Transformación digital y ética y probidad de lo público
- **Capacitación para cargos del nivel directivo:** Tiempos y metodologías para la capacitación en evaluación de desempeño y gestión de conflictos en gerencia pública.

Del plan de acción del 2021 para la política de Integridad, se identifica la necesidad de incluir temas de conflicto de intereses y daño antijurídico, para poder fortalecer las competencias de los referentes de ética en lo público.

EJES TEMÁTICOS TRANSVERSALES

Gestión del conocimiento y la innovación³

³ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento>



Este eje, busca mediante la administración del conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades, mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados propios de su gestión; para ello, busca mediante la implementación de acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento con el objetivo de fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Creación de valor público⁴

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 cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Transformación digital⁵

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público. Es de ese concepto que se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las nuevas herramientas tecnológicas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión ayude a crear una ventaja competitiva y transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Probidad y ética de lo público⁶

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

⁴ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP Marzo de 2020 página 50.

⁵ Ibidem pagina 54.

⁶ Ibidem pagina 60.



DETECCION DE NECESIDADES:

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano de la presente vigencia, se tienen a la fecha en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. PNFC 2020 -2030
- Temas transversales ejecutados en el 2021 (Incentivos institucionales y Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Plan de acción 2021 de la Política de Integridad

NECESIDADES DE APRENDIZAJE DISPUESTAS EN MANDATOS LEGALES Y NORMATIVOS APLICABLES A LA UPRA

- Administración del riesgo de corrupción
- Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y control social
- Servicio al ciudadano
- SECOP II
- Gestión Documental
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Marco Normativo Contable para entidades de Gobierno
- MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Modalidades de trabajo remoto
- Política de prevención del daño antijurídico
- Defensa jurídica
- Manejo de canales tecnológicos y colaborativos
- Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal

RESULTADOS

CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

Se consolidarán las necesidades específicas identificadas conforme al cuadro que se presenta a continuación:

Dependencia	Temática	Responsable de la información	Metodología a implementar	Recursos a elaborar	Beneficiario de la información.



TEMAS TRANSVERSALES

Para efectuar esta etapa, se consideran todos aquellos valores significativos y que muestren la relación significativa y participativa de los temas a incluir en el periodo de prueba. Se seleccionan y priorizan entre los temas que se presentan a continuación:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- Trabajo en equipo
- Procesamiento de datos e información
- Analítica de datos
- Comunicación asertiva
- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Gestión de la información
- Big Data
- Instrumentos estadísticos
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

- Lenguaje claro
- Construcción de indicadores
- Gestión pública orientada a resultados
- Gerencia de proyectos públicos
- Evaluación de políticas públicas
- Servicio al ciudadano
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- Automatización de procesos
- Apropiación y uso de la tecnología
- Big Data
- Trabajo en equipo
- Seguridad digital
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Manejo del tiempo
- Solución de problemas con tecnologías
- Pensamiento sistémico



EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Lenguaje no verbal
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Código de integridad
- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas

PROGRAMACION DEL PIC

Estrategia para ejecutar el PIC

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación –PIC 2022-2023, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

- Gestión Interinstitucional (invitaciones y alianzas, cursos adelantados por otras entidades)
- Contratación (de temas transversales y misionales).

Acorde con las necesidades identificadas, las modalidades sugeridas son las siguientes:

- MODALIDAD DE ESTUDIO: Autónoma - Orientada
- MODALIDAD DE APRENDIZAJE: Individual - Grupal
- MODALIDAD EDUCATIVA: Educación para el Trabajo

Para poder ejecutar estas tendencias, se deberá acudir a las nuevas tecnologías de información y comunicaciones, con el ánimo de desarrollar estas capacitaciones y la participación de los funcionarios que permitan tanto desarrollar sus actividades, como colaborar activamente dentro las dinámicas de capacitación y formación de las temáticas priorizadas.

Para ello, es fundamental, el conocimiento de la red de entidades interinstitucionales de apoyo a la formación, las últimas propuestas tecnológicas que permitan acercar estos conocimientos, que permitan desarrollar ante el número significativo de temáticas, los espacios necesarios para efectuar dichas capacitaciones. Adicional a lo anterior, y en aras de la calidad inherente de estos procesos de formación, es también necesario, realizar mediciones, controles, seguimientos y evaluaciones de impacto, que permitan mejorar las expectativas de los participantes y por consiguiente su desarrollo individual y grupal. Es por ello, que se proponen los siguientes mecanismos:



Capacitaciones por contratación: Para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se propone la capacitación para el nivel directivo en gestión de conflictos en gerencia pública con la ESAP.

Capacitaciones de Gestión Interinstitucional: Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, coordinar con las áreas responsables de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y basándonos en la Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presenta la relación entre temáticas, estrategias y posibles oferentes:

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES
ESPECIALIZADOS	Competencias identificadas en la entidad, en el entrenamiento en puesto de trabajo	Recurso interno de la Entidad
ESPECIFICO	Sistema de gestión y desempeño, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP2 – SIGEP2 - OLIMPIA, Herramientas estadísticas y de programación.	Coordinación con Entidades públicas - programas de capacitación
ESENCIALES	Evaluación de desempeño y gestión de conflictos en gerencia pública	ESAP – Función pública

Las fechas de las diferentes acciones de formación estarán sujetas al proceso de vinculación en la Entidad para la vigencia actual.



7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC

MEDICIONES (INDICADORES)

Para valorar los beneficios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022-2023 se realizará medición semestral a los siguientes indicadores:

$$\text{Cumplimiento temáticas PIC} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Capacitaciones efectuadas}}{\text{N}^\circ \text{ de Capacitaciones Programadas}} \times 100$$

$$\text{Asistencia Funcionarios} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios asistentes a eventos programados}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios convocados por evento programado}} \times 100$$

$$\text{Cobertura PIC} = \frac{\text{N}^\circ \text{ total participantes}}{\text{N}^\circ \text{ total servidores}} \times 100$$