



DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA
COORDINACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO

2023

MEDELLÍN

Contenido

Introducción.....	3
Marco Normativo	13
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Marco Conceptual	5
Principios Rectores de la Capacitación	3
Estructura del Programa.....	Error! Bookmark not defined.
Políticas del Plan de Formación y Capacitación ...	Error! Bookmark not defined.
Obligaciones de los Empleados	Error! Bookmark not defined.
Población objeto de la capacitación	Error! Bookmark not defined.
Objetivo del Plan de Formación y Capacitación	12
Metodología:	12
Contenidos:	14
Evaluación e impacto de la capacitación:.....	17

Introducción

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid mediante Resolución 201905001040 del 20 de diciembre de 2019 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – **MIPG** como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la institución con el fin de generar resultados para el cumplimiento de la Misión Institucional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –**MIPG**-, concibe al *Talento Humano* como el activo más importante con el que cuentan las entidades, en consecuencia, determina la implementación del Plan Institucional de Capacitación reconociendo que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, generando en las entidades, la necesidad de contar con servidores competentes, innovadores y motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En consecuencia, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en el marco de su slogan 2021-2025, Calidad Académica y Humana partiendo del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC-2020-2030, identificando de necesidades de cada una de las áreas, los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones de la Institución, resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y aportes de la Comisión de Personal, define unas temáticas prioritarias para la contribución y el fortalecimiento de los conocimientos, competencias laborales y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado; lo anterior, girando en torno a cuatro ejes temáticos establecidos, a saber: Gestión del Conocimiento y la Innovación; creación de valor público; transformación digital; probidad y ética de lo público.

Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos Específicos

- Potenciar el talento humano en función del servicio y que pueda dar tranquilidad y confianza a la comunidad politécnica.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.

- Integrar a los empleados nuevos que ingresen al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en la cultura institucional y en los procesos académico-administrativos, por medio de actividades de Inducción, en virtud de la implementación de las normas, las leyes, y las tecnologías, requeridas para el desarrollo de sus funciones.
- Actualizar por medio de actividades de Reinducción a los empleados antiguos, en procesos académico-administrativos, que en virtud de los cambios y actualizaciones normativas. Legislativas y/o tecnológicas se hayan producido en pro de los procesos y objetivos institucionales.
- Fortalecer el desarrollo de competencias de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las relacionadas en el manual de competencias, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Propósito

La mejora continua de los servidores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y teniendo siempre presente la ética, lo humano, la buena gestión y la responsabilidad social.

Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza, con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacitaciones y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

A través del Plan Institucional de Capacitación fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los servidores desde el Ser, Hacer y Saber, que permita potenciar y desarrollar las estrategias institucionales.

Marco Conceptual

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósito presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, y establece estrategias que facilitan a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de los ejes temáticos priorizados.

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan de Formación y Capacitación:

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional), para generar nuevo conocimiento.

Capacitación: “Se entiende por 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 y el desarrollo de habilidades, 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Competencias Laborales: Se definen como 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 (Decreto 815 de 2018).

Competencia Comportamental: hace referencia a los valores y actitudes requeridas para el desempeño del cargo.

Competencia funcional: Actividades realizadas en el cargo que se definen de acuerdo con la estructura verbo, objeto y condición.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: Consiste 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.

Educación para el trabajo y el 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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: 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. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Principios Rectores de la Capacitación

El Politécnico Colombiano administrará la capacitación aplicando los principios establecidos en el Decreto ley 1567 de 1998:

- a) **Complementariedad.** La capacitación concebida como un proceso complementario de la planeación, deberá ser consultada y orientada a objetivos propios en función de los propósitos institucionales;

- b) **Integralidad.** La capacitación deberá 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;
- c) **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación deberá responder al diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado;
- d) **Participación.** Todos los procesos que hagan parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deberá contar con la participación activa de los empleados;
- e) **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas deberán responder fundamentalmente a las necesidades de la institución;
- f) **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados deberá ser valorada como antecedente en los procesos de selección;
- g) **Profesionalización del servidor público.** Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- h) **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i) **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.
- j) **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.

Estructura del Programa

Políticas del Plan Institucional de Capacitación

Son políticas del Plan de Formación y Capacitación 2023 del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, las siguientes:

- La formulación y adopción del Plan Institucional de Capacitación PIC, se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones de la Institución, resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, aportes de la Comisión de Personal y recomendaciones de la Oficina de Control Interno, entre otros.
- La oferta de formación y capacitación externa deberá acogerse a los objetivos y a las estrategias institucionales, a las prioridades específicas de las Unidades de Gestión y a los planes de estímulos e incentivos.
- Se dará prioridad a los procesos de formación y capacitación que respondan a actualizaciones normativas y mandatos de ley.
- La Institución deberá apropiar partidas presupuestales para cada vigencia fiscal, destinados al cumplimiento de los planes de capacitación.
- El Plan de Formación y Capacitación del Politécnico Colombiano deberá contener en los términos de la ley programas de inducción y de reinducción.

Obligaciones de los Empleados (Decreto Ley 1567 de 1998)

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y velar por la formación de sus empleados.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

- 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 reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Población objeto de la capacitación

- Son destinatarios del Plan Institucional de Capacitación los empleados de carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento y remoción.
- Con respecto a los provisionales podrán acceder a los programas de capacitación en los términos del artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, y tendrán derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo de conformidad con el Decreto 1083 de 2015.

Ejes temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en 4 ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACION

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles,

la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, 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. (...).

EJE2. CREACION DEL VALOR PÚBLICO

Estrategia que permite conocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL

Mediante el cual se implementan acciones orientadas a identificar, 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.

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión humana.

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 ética de lo público.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada **en el entendimiento del** actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Objetivo del Plan Institucional de Capacitación

Formar y capacitar a los empleados de la Institución en el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Metodología:

Capacitación individual presencial:

Se incluyen las capacitaciones que cada uno de los funcionarios ha detectado y son pertinentes con las funciones asignadas, se desarrollan a través de charlas, conferencias, seminarios y talleres entre otros, dentro y fuera de la ciudad.

Capacitación colectiva presencial:

Se incluyen las capacitaciones que son comunes a varios funcionarios y dependencias. Por lo general son programadas por la Institución y se hace una convocatoria amplia de participación.

Cursos virtuales de obligatoria realización:

Aquellos que el funcionario realiza en cumplimiento de la norma a través de plataformas tecnológicas habilitadas para el acceso de los empleados bien sea por la institución u otros entes formadores.

Marco Normativo

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno nacional en materia de capacitación, la normatividad que soporta el Plan Institucional de Capacitación es:

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37 y Art. 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La 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, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- La Ley 1064 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.
- El Decreto 1567 de 1998, del Gobierno Nacional por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en particular el artículo 65, se indica que: "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"; y se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.
- Decreto 815 de 2018 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- Circular Externa N° 100-010-2014, DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Circular Externa N° 100.04-2018, DAFP. Cursos virtuales del Modelo Integrado de Gestión–MIPG.

Contenidos:

Temas prioritarios para todos los servidores públicos de la Institución:

- Inducción y Re-inducción Institucional (tanto de lo administrativo y docente como en Seguridad y Salud en el Trabajo) y, entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Capacitación virtual MIPG (DAFP)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST,
- Participación Ciudadana
- Servicio al Ciudadano
- Código de Integridad, conflictos de interés, inhabilidades, impedimentos e incompatibilidades.
- Transparencia
- Rendición de Cuentas
- Estatuto anticorrupción
- Normatividad Ambiental,
- Acreditación Institucional
- Defensa Jurídica del Estado
- Procesos de meritocracia CNSC
- Formación en violencia basada en género
- Técnicas de comunicación (desde el actuar/hacer del servidor)
- Planeación, Control y Seguimiento de la Gestión Pública

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Saber	☐ Herramientas para estructurar el conocimiento (Las tecnologías web, Los agentes inteligentes, El chat, El correo electrónico, Los motores de búsqueda, Los navegadores, Las tecnologías Push, Las bases de datos, La videoconferencia, Internet, Intranet, Data warehouse. ☐ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento ☐ Capital intelectual ☐ Procesamiento de datos e información ☐ Analítica de datos
Hacer	☐ Administración de datos ☐ Administración del conocimiento ☐ Gestión de aprendizaje institucional ☐ Planificación y organización del conocimiento ☐ Gestión de la información ☐ Técnicas y métodos de investigación ☐ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales ☐ Big Data ☐ Competitividad e innovación ☐ Pensamiento de diseño ☐ Gestión Financiera ☐ Gestión del Riesgo
Ser	☐ Orientación al servicio ☐ Cambio cultural para la experimentación e innovación ☐ Flexibilidad y adaptación al cambio

	☐ Trabajo en equipo ☐ Gestión por resultados ☐ Comunicación asertiva ☐ Diseño centrado en el usuario ☐ Gestión del cambio ☐ Ética en la explotación de datos
--	---

EJE 2: CREACION DEL VALOR PÚBLICO

Saber	☐ Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) ☐ Gerencia de proyectos públicos ☐ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) ☐ Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional ☐ Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
Hacer	☐ Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones ☐ Auditoría basada en riesgos
Ser	☐ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ☐ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ☐ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas

EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL

Saber	☐ Naturaleza y evolución de la tecnología ☐ Apropiación y uso de la tecnología ☐ Solución de problemas con tecnologías
--------------	---

	☐ Tecnología y sociedad
Hacer	☐ Automatización de procesos. ☐ Mejoramiento de la comunicación. ☐ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos ☐ Seguridad digital ☐ Interoperabilidad
Ser	☐ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ☐ Manejo del tiempo ☐ Pensamiento sistémico

EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Saber, Hacer, Ser	☐ Pensamiento crítico y análisis ☐ Empatía y solidaridad ☐ Compromiso participativo y democrático ☐ Estrategias de comunicación y educación ☐ Habilidades de transformación del conflicto ☐ Práctica reflexiva continua ☐ Resolución de conflictos
------------------------------	---

Se desarrollarán las actividades de capacitación hasta agotar el presupuesto asignado para la vigencia 2023, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación:

EVALUACIÓN E IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Indicadores de Gestión y Evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación:

INDICADOR	FÓRMULA	META
COBERTURA: Porcentaje de servidores que reciben capacitación	$\frac{\text{N° servidores capacitados}}{\text{N° total de servidores}} \times 100$	70%
IMPACTO: Aplicación de conocimientos y competencias adquiridas	$\frac{\text{N° servidores que aplican la capacitación}}{\text{N° total de servidores capacitados}} \times 100$	70%

Elaborado por:
NATALIA PATRICIA SIERRA PALACIO
 Profesional Especializada
 Coordinación de Desarrollo Laboral
 Enero 24 de 2023