



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2017 -PIC-

SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Grupo Desarrollo Humano

BOGOTÁ D.C





Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO	5
1.1. Objetivos específicos	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. DEFINICIONES.....	7
3.1. Aprendizaje Basado en Problemas.....	7
3.2. Capacitación.....	7
3.3. Competencia	7
3.4. Constructivismo	7
3.5. Dimensión hacer.....	7
3.6. Dimensión saber.....	7
3.7. Dimensión ser.....	7
3.8. Educación formal	8
3.9. Educación informal.....	8
3.10. Educación no formal.....	8
4. LINEAMIENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	9
4.1. Conceptuales	9
4.1.1. La Dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación:.....	9
4.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos.....	9
4.1.3. Desarrollo de Competencias Laborales para la gestión de la calidad en el Sector Público. 9	
4.1.4. Enfoque de la formación basada en competencias.	10
4.2. Pedagógicos.....	10
4.2.1. La Educación Basada en Problemas.	10
4.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.	10
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	12
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL DNP	12
7.1. Inducción	13
7.2. Reinducción	14
7.3. Formulación Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2017	14
7.3.1. Red institucional de capacitación.....	15



8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	15
9.	LÍNEAS PROGRAMÁTICAS DE LOS PAE POR PROCESOS.....	15
10.	CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....	16
11.	EJECUCIÓN	16
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	16
12.1.	Indicadores para evaluar la gestión del PIC.	18
12.2.	Análisis plan de capacitación 2016	18
	ANEXOS	20





INTRODUCCIÓN

La capacitación tradicionalmente se ha considerado como la actividad que se realiza para perfeccionar el conocimiento de los Empleados Públicos a través de un proceso estructurado en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales. Si bien es cierto este es su eje rector el verdadero alcance de la capacitación va más allá del perfeccionamiento de un conocimiento. Ante un mundo globalizado, cambiante y exigente; el poder de permanecer, crecer y ser competitivo como entidad y aportar al país; está en su capital humano quienes son el activo más valioso de la misma y en la administración y gestión de su conocimiento. Por ello Decreto 4665 de 2007 adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias permitiendo estructurar los programas de formación y capacitación desde una perspectiva integral y articulada al que hacer del servidor público en su día a día laboral brindando la posibilidad de resolver los problemas que allí se puedan presentar. Dejando atrás el modelo tradicional basado en lo teórico y que no se ajusta a la realidad laboral.

Por ello, el Departamento Nacional de Planeación a través de la Subdirección de Recursos Humanos desde el Grupo de Desarrollo Humano adopta este modelo concibiendo así la capacitación como el instrumento que permitirá a la Entidad gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales. Enfocándonos no solamente en el conocimiento técnico (SABER - SABER) sino también en el conocimiento práctico (SABER - HACER) y en el conocimiento de sí mismo (SABER - SER y SABER - ESTAR), desde un enfoque constructivista en busca de un mejoramiento continuo en pro no solamente de crecimiento personal sino institucional. Convirtiéndose así en una de las mejores inversiones que la entidad hace con un beneficio de doble vía que hará de cada persona un ser humano mejor y a la entidad una organización inteligente y competitiva.

El Plan de Capacitación Institucional estará enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo; incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la Entidad. Dando cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los Empleados Públicos o las áreas de trabajo. Ello orientado por la normatividad vigente (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012) que reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.



1. OBJETIVO

Potencializar las competencias tanto individuales como colectivas de los Empleados Públicos del Departamento Nacional de Planeación. Promoviendo el desarrollo integral de los Empleados Públicos y el mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto al DNP en una cultura de servicio y confianza.

1.1. Objetivos específicos

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los Empleados Públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del DNP.
- Articular a las necesidades específicas de la Entidad, el Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos que contempla el Plan de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.
- Integrar a los Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el programa de inducción.
- Reorientar, promover, gestionar la cultura organizacional y su apropiación al articular las actividades de aprendizaje al sistema de valores y plataforma estratégica de la Entidad.



2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación del Departamento Nacional de Planeación se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1064 de Julio 26/2006. 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 cuál en su Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP.



3. DEFINICIONES

3.1. Aprendizaje basado en problemas

Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y el desarrollo de competencias.¹

3.2. Capacitación

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ley 1064 de 2006), como a la educación informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de educación, dirigidos a prolongar y 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 ahora contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación del servicio y eficaz desempeño del cargo (Decreto ley 1567 de 1998).

3.3. Competencia

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 2539 de 2005).

3.4. Constructivismo

Enfoque pedagógico que se fundamenta en el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventado y haciendo suyo el conocimiento.

3.5. Dimensión hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

3.6. Dimensión saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.7. Dimensión ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

¹ Red Panamericana para el Aprendizaje Basado en Problemas, En; <http://www.udel.edu/pan-abp/>.



3.8. 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.10.5).

3.9. Educación informal

Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

3.10. Educación no formal

Denominada Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano según la ley 1064 de 2006. Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006).

3.11. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

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

3.12. Formación

De acuerdo a la normatividad vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

3.13. Gestión del Conocimiento

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

3.14. Plan de aprendizaje del equipo

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.



3.15. Plan individual de aprendizaje

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

4. LINEAMIENTOS DE FORMACION Y CAPACITACION

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, los lineamientos que enmarcan la política de capacitación y formación son:

4.1. Conceptuales

4.1.1. La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación:

La formación y la capacitación de los empleados públicos deben contribuir a lograr la modernización del Estado y con ello a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales.

4.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos.

La Gestión del Talento Humano debe ser considerado como un sistema integrado, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización, de manera que se logre una administración pública profesional y efectiva.

Las competencias laborales constituyen en eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

4.1.3. Desarrollo de Competencias Laborales para la gestión de la calidad en el sector público.

La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

La responsabilidad de la entidad de proveer programas de formación y capacitación que estén articuladas con el direccionamiento estratégico del Departamento Nacional de Planeación y directamente con los procesos que generan valor dentro del mismo. Hacen que establecer un plan complementario para lograr los objetivos institucionales, mejorar los procesos y lograr estándares de calidad sea una prioridad. Para ello; es necesario dejar atrás el concepto de acumulación de conocimientos y pasar al desarrollo de competencias, es decir; desarrollar aptitudes (conocimiento técnico) y las actitudes (condiciones personales) que agregan el valor a su gestión y a su vez los procesos de la Entidad.



4.1.4. Enfoque de la formación basada en competencias.

Modelo que se adopta mediante el Decreto 4665 de 2007. Este enfoque busca que los procesos de formación y capacitación estén enfocados en el desarrollo de las competencias entendidas como la capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores que debe poseer y demostrar los empleados.

De acuerdo a lo fundamentado por la política de formación y capacitación se decide que las competencias deben hacer parte del Plan Institucional de Capacitación las cuales deben establecer una relación directa con la actividad laboral del funcionario e integrar su desarrollo a cada proceso educativo que se realice.

4.2. Pedagógicos

4.2.1. La Educación Basada en Problemas.

Entendiendo los problemas como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

4.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

De acuerdo al plan nacional de formación el cual referencia el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo Territorial, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Estos proyectos incluyen el plan de aprendizaje grupal e individual y debe basarse en las dificultades de aprendizaje más significativas de los Empleados Públicos para el logro de sus objetivos laborales.

Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

Los lineamientos pedagógicos expuestos anteriormente están fundamentados en la teoría educativa constructivista *“Establece que el conocimiento es elaborado individual y socialmente por los alumnos basándose en las interpretaciones de sus experiencias en el mundo. Puesto que el conocimiento no puede transmitirse, la enseñanza debería consistir en experiencias que faciliten la elaboración del conocimiento.”* (Reigeluth, 2000) El aprendizaje para el constructivismo es un proceso que se da a lo largo de la vida de manera permanente y que permite la participación activa de la persona quien se encarga de organizar, planear, analizar y se apropia del conocimiento.

La coherencia de las metodologías de Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos de Aprendizaje en Equipo con los principios del constructivismo y su implementación exitosa en diversos contextos, incluida



la capacitación de empleados públicos, las muestran como didácticas útiles en procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias, de adultos que aprenden a lo largo de la vida, conocen un entorno laboral del Estado y desempeñan funciones para cumplir los fines del Estado. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, está basada en los principios trazados por el Decreto 1567 de 1998, que son:

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 el aprendizaje organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 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 antecedentes 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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

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.



6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Departamento Nacional de Planeación ha venido impulsando una estrategia que permite aprovechar la capacidad de compartir la información; las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos. Convirtiéndose así en una oportunidad para nuestro talento humano generando valor y nuevas oportunidades.

Esta estrategia; denominada Escuela Corporativa posibilita, desde el ambiente laboral, la gestión del conocimiento y la capacitación de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), en aspectos clave para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la generación de actitudes de innovación, y el desarrollo de las competencias técnicas que demanda la gestión institucional de la entidad encargada en Colombia de direccionar las políticas públicas, su seguimiento y evaluación. Tal como lo enuncia **su propósito superior** en el Plan estratégico institucional *“somos el referente técnico con visión integral para la toma de decisiones estratégicas de política e inversión que promueven bienestar y prosperidad general”*.²

De igual forma las organizaciones públicas o privadas que disponen de un conocimiento superior, tienen la posibilidad de combinar sus recursos y competencias hacia ofrecer valor agregado y generar ventajas competitivas y capacidades distintivas.

El conocimiento se constituye en un activo estratégico y la habilidad de generarlo, transformarlo, compartirlo y mejorarlo es un reto para organizaciones que aprenden.

Se concibe la construcción de la Escuela Corporativa del Departamento Nacional de Planeación como la aplicación conceptual del Modelo de Gestión del Conocimiento, liderada por la Subdirección de Recursos Humanos de la Entidad, área que *“contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporciona el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional. Para lograr este objetivo debe ser un área que asesora, lidera y desarrolla las políticas del Talento Humano, las cuales se fundamentan en los principios de la administración pública.”*.³

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL DNP

El Departamento Nacional de Planeación a través de su Programa de Formación y Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño del funcionario y contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

Por ello; el Plan Institucional de Capacitación se articula a las capacidades determinadas en el DNP las cuales orientan la cultura organizacional requerida y que se describen a continuación.

² Tomado del Plan Estratégico Institucional. DNP 2015 -2018, página 5.

³ Tomado de Plan estratégico de Recursos Humanos. DNP 2015. Página 2



- **Conocimiento Técnico**

En el DNP desarrollamos y mantenemos actualizado un conocimiento práctico y científico profundo en diversos temas, sabemos cómo se interrelacionan para brindar evidencia confiable para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas.

- **Conciencia País**

Estamos comprometidos con el desarrollo del país; identificamos, conocemos y priorizamos sus necesidades, buscando el mayor impacto a mediano y largo plazo; somos sensibles con el ciudadano y favorecemos el interés general.

- **Articulación**

Mantenemos una cohesión interna entre las áreas de la Institución; así como, reconocemos y respetamos a los diferentes actores del Estado, promovemos el trabajo conjunto en un ambiente de colaboración y armonía, con el fin de cumplir con nuestra promesa de valor: promover bienestar y prosperidad general.

- **Prospección – Visión**

Proyectamos el futuro de mediano y largo plazo de la nación, reconociendo de manera holística su realidad y posibilidades; emprendemos las acciones de políticas necesarias para anticipar soluciones y alcanzar el cumplimiento de la visión de país.

Para ello cuenta con los siguientes subprogramas:

7.1.Inducción

Tiene como objetivo integrar al nuevo funcionario a la cultura organizacional, dándole la bienvenida y brindando la información histórica, funcional y estratégica de la entidad en busca de generar identidad en el talento humano que hace parte de la Entidad.

Para el 2017, se adelanta la estrategia para impartir la inducción a través de un módulo integral virtual en el cual el funcionario podrá conocer la entidad, acceder a documentos normativos, estratégicos y de calidad que le permitirán conocer a profundidad el Departamento Nacional de Planeación y reconocer la importancia de su función para alcanzar los objetivos institucionales y por ende aportar al desarrollo del país.

El Grupo de Desarrollo Humano dará la bienvenida al nuevo servidor en una sesión presencial inicial con el objetivo de orientar y entregar los lineamientos del proceso de inducción.

7.1.1. Entrenamiento en el puesto de trabajo

El objetivo de este entrenamiento es 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 de entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.



La Subdirección de Recursos Humanos a través del Grupo de Desarrollo Humano emitirá un oficio al jefe inmediato de servidor vinculado, en el cual se solicita la asignación del acompañamiento para el entrenamiento en el puesto de trabajo; a su vez el jefe inmediato deberá informar al Grupo de Desarrollo Humano el nombre de quien realizar el acompañamiento.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el DNP.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos del DNP.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la Entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

7.2. Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto 1567 de 1998).

Se ejecutará a través de la presentación por parte de los directivos o Empleados Públicos competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de acuerdo a la actualización que deba realizar el Departamento Nacional de Planeación.

(Anexo 1. Cronograma reinducción)

7.3. Formulación Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2017

El PIC se formulará de acuerdo a la normatividad vigente en las siguientes fases.

- Determinar las líneas programáticas para enmarcar los proyectos de aprendizaje por equipo (PAE) en conjunto con la Alta Dirección y el grupo de planeación.
- Consolidación de las necesidades de desarrollo de competencias.
- Formulación y acompañamiento de los PAE.
- Consolidación de la información de los PAE.
- Aprobación de los PAE por parte de la Alta Dirección y la comisión de personal.
- Articulación de los PAE al Plan Institucional de Capacitación.
- Programación, evaluación y seguimiento.
- Ejecución PIC.
- Evaluación y seguimiento del PIC.

(Anexo 2 cronograma actividades de aprendizaje 2017)



7.3.1. Red institucional de capacitación

El Plan Institucional del DNP en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación trabajara en cooperación con la red institucional como parte activa de la misma.

Conformada por instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Escuela de Alto Gobierno
- Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Archivo General de la Nación - AGN
- Contaduría General de la Nación
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación -DNP-

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades que crea el Plan Institucional de Capacitación - PIC se estructura de acuerdo a la normatividad vigente, teniendo en cuenta la información institucional así:

1. Consolidación y análisis de la planeación estratégica para el 2017 por áreas.
2. Estudio de las oportunidades de mejora evaluadas por la oficina de planeación que sean susceptibles a acciones de actividades de aprendizaje.
3. Consolidación y análisis de hallazgos y oportunidades reportadas por la oficina de control interno producto de las auditorias de la vigencia anterior, que puedan ser apalancadas para su mejora a través de actividades de aprendizaje.
4. Formulación de los proyectos de aprendizaje en Equipo.
5. Informe de los planes de mejoramiento individual consecuencia del ejercicio de evaluación del desempeño definitiva vigente.

(Anexo 3 Diagnóstico de necesidades)

La información obtenida se articula teniendo en cuenta lo estipulado por el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” y el “Plan Nacional de Desarrollo” como aquellas necesidades de alto impacto en la consecución de los objetivos institucionales.

9. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS DE LOS PAE POR PROCESOS

- ✓ Planificación (Desarrollo territorial y nacional, integración cultural)
- ✓ Inversión pública (Contratación pública, gestión financiera)



- ✓ Organización Administrativa (Gestión del talento humano, gestión administrativa, cultura organizacional)
- ✓ Gobernabilidad (participación ciudadana, derechos humanos, administración al servicio del ciudadano, lucha contra la corrupción, mejoramiento continuo, gobierno de la información, innovación institucional, gestión por resultados)

10. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta consolidación se efectúa de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Guía Formulación PIC del DAFP y la normatividad establecida para tal fin Art. 2.2.4.6 y 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015. Una vez se obtenga el documento consolidado debe ser presentado a la Alta Dirección o sus delegados para su aprobación y posterior programación.

(Anexo 4. Consolidado de Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2017)

11. EJECUCIÓN

Consiste en poner en marcha las distintas acciones programadas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y su seguimiento. Obteniendo las evidencias de su desarrollo como son los aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Se informará mediante comunicado interno a los PAE que hayan presentado proyecto su aprobación o no y el cronograma de los mismos. Para aquellos proyectos a los que se les designe facilitador interno el Grupo de Desarrollo Humano se encargará de contactar a dicho facilitador, capacitarlo y realizar el respectivo seguimiento de acuerdo a la normatividad. En el caso de requerirse el facilitador externo el proyecto se reportará al Comité de Capacitación con los soportes de planeación del PAE para la respectiva autorización y posterior programación por parte del Grupo de Desarrollo Humano.

Las actividades de aprendizaje producto de la consolidación y análisis de la información institucional se articularán a las competencias propuestas en el Plan Institucional de Capacitación y el Grupo de Desarrollo Humano realizará su seguimiento.

La Subdirección de Recursos Humanos realizará los estudios de contratación para la ejecución de las actividades de aprendizaje que requieran facilitadores externos, de acuerdo a los lineamientos de contratación del Departamento Nacional de Planeación y su posterior supervisión.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Teniendo en cuenta el enfoque por competencias que maneja este modelo de formación y capacitación la Evaluación de las competencias solo se ha de realizar en la acción. Por ello, se exigirá la producción de las evidencias necesarias al interior de los PAE que permitan la evaluación de las competencias que hagan parte del proyecto de manera equitativa para cada participante, este proceso se realizará mediante el diligenciamiento de las Rúbricas elaboradas par este objetivo al interior de cada PAE y que hacen parte del Sistema de Gestión de Calidad.



La evaluación debe ser de manera permanente, con el objetivo de retroalimentar a los participantes sobre sus aciertos y oportunidades de mejoramiento. Al final del periodo de vigencia del PIC cada PAE proveerá a la Subdirección de Recursos Humanos del Informe Final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De esta manera se tendrá la oportunidad de medir el impacto de la capacitación de manera objetiva en términos de cumplimiento.



12.1. Indicadores para evaluar la gestión del PIC.

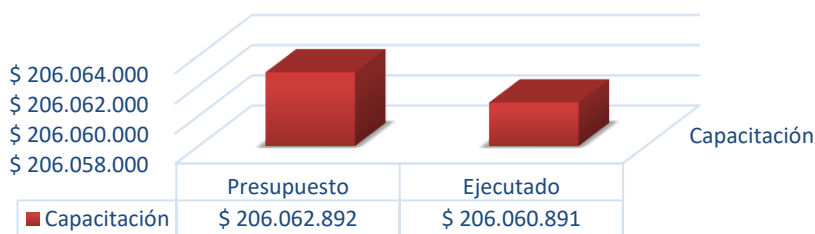
Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado.	Participación	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados} / N^{\circ} \text{ de funcionarios de la entidad}) * 100$
	Focalización			$(N^{\circ} \text{ de participantes por nivel} / N^{\circ} \text{ de población total por nivel}) * 100$
	Resultados			$(N^{\circ} \text{ de proyectos ejecutados} / N^{\circ} \text{ de proyectos planteados}) * 100$
				Incremento total de participaciones en las actividades
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$
Efectividad	Impacto del Plan Institucional de Capacitación.	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Formulación	$N^{\circ} \text{ de competencias en desarrollo} / N^{\circ} \text{ competencias requeridas por los funcionarios}$
			Seguimiento	$N^{\circ} \text{ de proyectos planeados en el PIC} / N^{\circ} \text{ de proyectos estructurados adecuadamente.}$
			Aprovechamiento	$\% \text{ de impacto percibido por el funcionario}$

12.2. Análisis plan de capacitación 2016

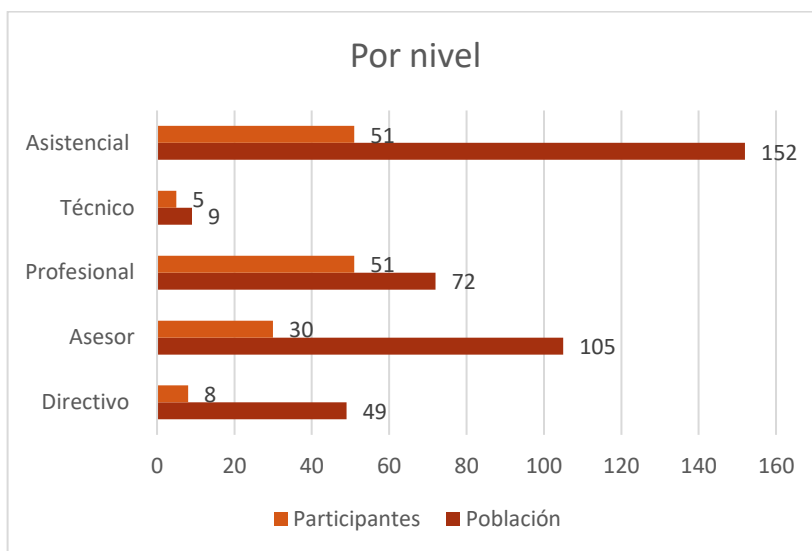
En el Plan Institucional de Capacitación se proyectaron 45 capacitaciones, se ejecutaron 41 capacitaciones proyectadas inicialmente y 8 adicionales; de las cuales 20 fueron sin costo y 13 de ellas internas.

• Cobertura	AÑO 2015	AÑO 2016
Funcionarios participantes en eventos de capacitación:	163	205

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL



PARTICIPACIÓN



EVALUACIÓN GESTIÓN PIC-2016

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula	Resultado de Unidad de Medida		
Eficacia	Ejecución de actividades de capacitación	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado.	Participación	(N° de proyectos ejecutados/ N° de proyectos planteados)*100	4	4	100%
				Actividades de Capacitación que hacen parte de los proyectos	51	63	81%
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Recursos ejecutados / recursos programados)*100	\$ 206.060.891	\$ 206.062.892	100%
Efectividad	Impacto del Plan Institucional de Capacitación.	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Formulación	N° de competencias en desarrollo/ N° competencias requeridas por los funcionarios	19	22	86%
			Seguimiento	N° de proyectos planeados en el PIC/N° de proyectos estructurados adecuadamente.	4	4	100%
			Aprovechamiento	(N° de funcionarios capacitados/N° de funcionarios de la entidad)*100	205	387	53%





Anexo 1. Cronograma reinducción

CRONOGRAMA PROGRAMA DE REINDUCCION 2017

Departamento Nacional de Planeación

Mes Semana	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
1											
2											
3											

Semana reinducción temas estratégicos DNP

Actualización Normatividad

Nota: Las fechas y temas de re inducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias.

La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Entidad, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)





Anexo 2 cronograma actividades de aprendizaje 2017

CRONOGRAMA PROGRAMA DE CAPACITACION 2017
Departamento Nacional de Planeación

Tema	Mes	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
	El DNP su función en los CONPES									
Estudio de variables en gasto público en CTI										
Gobierno en línea										
Herramientas análisis de estudios cualitativos										
Prospectiva avanzado										
Lenguaje claro										
Administración al servicio al ciudadano										
Transparencia, participación y servicio al ciudadano										
Proceso rendición de cuentas										
Racionalización de trámites										
Gestión del riesgo de corrupción										
Funciones o deberes de los Supervisores y aspectos disciplinarios relacionados con sus responsabilidades										
Lineamientos para la Gestión Documental, Conformación de expedientes contractuales y Transversales en el Sistema ORFEO y su relación con las TRD (Tablas de Retención Documental)										
Herramientas de autocontrol para el aseguramiento de los objetivos organizacionales										
Sensibilización en Seguridad de la Información										
Implicaciones del incumplimiento de las normas en el ejercicio de las funciones y/o actividades										
Traslados por competencia en la gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias										
Sistema de información SIGGESTIÓN										
Análisis de causas y ciclo para la gestión de las acciones preventivas correctivas y de mejora										
Formador de formadores										
Apoyo estrategias y diseño de infografías										
Apoyo herramientas tablero mando control										
Presentaciones de alto impacto										
Redacción técnica de documentos										
Derechos Humanos										
Liderazgo gerencial										
Liderazgo personal										
Gestión del tiempo										
Gestión del Cambio -Enfoques y Modelos para diagnóstico, diseño e implementación de cambios en los procesos organizacionales										
Aplicación de las NIAS en el sector Público										
Seguridad de la Información										
Gestión Ambiental*										
Contratación (Supervisión de Contratos)*										
Modelo Estándar de Control Interno MECI*										
Office básico y avanzado*										
Evaluación Políticas Públicas*										
Seguimiento de Políticas Públicas*										

* Modalidad elearning



Anexo 3 Diagnóstico de necesidades

**PLANEACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE
PRIORIDADES DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

Fecha: 2017 3 7
AAAA MM DD

No.	PRIORIDADES	Articulada a:			Área, dependencia o nivel	No. participantes
		Necesidades Institucionales	Plan Nacional de Desarrollo	Cierre de Brechas de competencias		
11	Mejorar las capacidades de talento humano de la Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible para colaborar adecuadamente en la construcción de paz en Colombia.	Asesorar al Presidente y entidades del Gobierno Nacional y apoyar a otras entidades del Estado en la construcción e implementación de políticas sectoriales, territoriales y poblacionales. Promover el desarrollo y el ordenamiento territorial, y la descentralización.	Buen Gobierno	Creatividad e innovación Conocimiento del entorno Compromiso con la organización	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible	5
12	Optimizar la generación de información de manera clara, oportuna y eficaz para la toma de decisiones estratégicas.	Incidir en la formación de opinión pública cualificada y en la toma de decisiones de los sectores público y privado	Competitividad Estratégica	Manejo de la información conocimiento del entorno Orientación al usuario y al ciudadano	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible	5
13	Desarrollar competencias y habilidades orientadas a liderar los procesos de cambio organizacional, como parte del apoyo integral a la organización, horizontal y transversalmente.	Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP	Competitividad Estratégica	Planeación Experiencia profesional Orientación a resultados Toma de decisiones Compromiso con la organización Manejo de la información Experiencia técnica Aprendizaje continuo	Grupo de Desarrollo Humano - SRH	6
14	Fortalecimiento de capacidades en el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas	Promover la efectividad de las políticas y proyectos de inversión pública a partir de su seguimiento y evaluación.	Competitividad Estratégica	Manejo de la información Experiencia Técnica Aprendizaje continuo	Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas	19
15	Realizar actualización sobre el manejo adecuado de los elementos asignados para el desarrollo de las actividades, que permita adoptar prácticas seguras y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo	Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP	Buen Gobierno	Toma de decisiones Experiencia técnica Orientación a resultados Planeación Experiencia profesional Compromiso con la organización Conocimiento del entorno Dirección y desarrollo de personal Experiencia Orientación al usuario y al ciudadano Trabajo en equipo y colaboración	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SRH	6
16	Actualizar los conocimientos y herramientas para la efectiva asesoría a las áreas.	Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP	Competitividad Estratégica	Toma de decisiones Planeación Liderazgo Experiencia profesional Experiencia Aprendizaje continuo Orientación a resultados Construcción de relaciones	Grupo de Planeación	5



Anexo 4. Consolidado de Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2017

Consolidado Proyectos de Aprendizaje 2017

#	Nombre del PAE	Dependencia
1	Desarrollo Empresarial	Dirección de Desarrollo Empresarial
2	Impulsa	Dirección de Inversión y Finanzas Públicas
3	Metodología modelo para auditoría interna con evaluación integral	Oficina de Control Interno
4	Reforzamiento TIC - OI	Oficina de informática
5	Gestión estratégica del talento humano	Grupo de Gestión de Personal - SRH
6	Liderazgo y trabajo en equipo, de las emociones el resultado estratégico	Programa Nacional de Servicio al Ciudadano
7	Eficacia y resultados en la construcción de documentos técnicos	Programa Nacional de Servicio al Ciudadano
8	Subdirección Financiera	Subdirección Financiera
9	Crecimiento Verde	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible
10	Descentralización	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible
11	Herramientas para la paz	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible
12	Lenguaje claro	Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible
13	Desarrollando talentos	Grupo de Desarrollo Humano - SRH
14	Fortalecimiento de capacidades en el seguimiento y la evaluación de las políticas Públicas	Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas
15	Plan de Formación, capacitación y divulgación del SGSST	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SRH
16	Mejor gestión mejor país.	Grupo de Planeación

El Plan Institucional de Capacitación 2017 se entiende aprobado y firmado por la Alta Gerencia, por medio del Acta N° 01 del 08 de marzo de 2017.