

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENERO DE 2024
BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	/3
2. Marco Normativo	/4
3. Objetivos	/5
4. Marco Conceptual	/6
5. Estructura del PIC	/9
6. Implementación	/16
7. Cronograma	/22
8. Seguimiento	/24
9. Evaluación	/24

1. Introducción

El Departamento Nacional de Planeación como entidad pública, se encuentra comprometida en la formación integral de sus colaboradores, a través de los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y el desarrollo de actividades en pro a fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para aportar al cumplimiento de sus funciones que permitan el logro de los objetivos institucionales.

Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos del país. Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la paz total, memoria, derechos humanos, territorio, vida, ambiente, mujeres, inclusión, diversidad, transformación digital, cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y competencias; los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en el sector, haciendo que pase de ser un costo a ser una inversión, de ser improvisado a ser estratégico, de percibirse como una obligación a una oportunidad de proyectar un plan de carrera y movilidad laboral.

Por lo anterior, a través de la Subdirección de gestión de Talento Humano la Secretaria General da a conocer el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024, el cual será la ruta para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta los ejes estratégicos, las capacitaciones obligatorias que establece el modelo de MIPG, y en los insumos brindados por las dependencias en lo que corresponde a sus necesidades de formación.

2. Marco Normativo

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 "La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

A través del Decreto Ley 1567 de 1988, por la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, en la que se establecen las disposiciones legales para la formulación de políticas y planes para tener una mayor capacidad de aprendizaje en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración.

En esta misma Ley en el artículo 3, el Departamento Administrativo de la Función Pública será el encargado de establecer los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de capacitación.

La ley 909 de 2004 en su Art. 15 establece que es deber de las unidades de personal de las Entidades Públicas elaborar y ejecutar los programas de Capacitación cada vigencia, de acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, y es menester nombrar el Art. 36 en el cual se señalan los objetivos de la capacitación.

El Decreto 1083 de 2015 en su Título 9 establece que los planes institucionales de Capacitación deben responder al diagnóstico de necesidades de capacitación que soliciten las dependencias y apuntar al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la entidad.

La ley 1952 de 2019 en el capítulo I se establecen los derechos de todo servidor público, en el Art. 37, numeral 3 señala como derecho “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.” y en el capítulo segundo Art. 38 Numeral 4, indica como deber de los funcionarios públicos “capacitarse y actualizarse en el área donde desarrolla sus funciones.”.

De igual manera en la ley 1660 de 2019 por la cual se modifican la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 resalta la “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.”

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 establece los lineamientos que orientan la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación del sector público. Y que serán punto de partida con el fin de establecer y reglamentar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 del Departamento Nacional de Planeación.

3. Objetivos

Objetivo General

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

Objetivos Específicos

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

4. Marco Conceptual

4.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los empleados públicos del Departamento Nacional de planeación, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... "Valoramos y protegemos el Talento Humano de nuestra entidad, garantizando su competencia y bienestar, gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad"... , llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión del talento Humano del DNP, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de capacidades y competencias de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de la Comunidad,

Serán propósitos de esta política:

- I. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus

dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.

- II. Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos del DNP, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- III. Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.
- IV. El Plan de Capacitación del DNP es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.
- V. Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- VI. Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

4.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte el DNP a sus servidores públicos están basados en lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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 de los funcionarios de la entidad.

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.

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.

4.3. RUTAS DE VALOR MIPG

En el modelo MIPG en las siguientes rutas se resalta al PIC como fuente influyente en los siguientes aspectos:

Ruta	Aportes al Plan Institucional de Capacitación	Resultado
Ruta de la Felicidad	En esta ruta se relaciona la inducción y reinducción como un incentivo para el salario emocional.	Se reflejará colaboradores motivados en sus labores con calidad y eficiencia
	Generar en el colaborador el sentido de la innovación con pasión	
Ruta del Crecimiento	El PIC permite implementar la cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el crecimiento	Propicia espacios de desarrollo y crecimiento para el colaborador
	La inducción y Reinducción direcciona al talento humano orientándolo al logro de los objetivos	
Ruta del Servicio	Para generar la cultura del servicio el PIC les otorgará herramientas a los funcionarios para atender eficientemente a los ciudadanos	A los colaboradores les dará los mecanismos innovadores para la atención de los clientes internos y externos y generar en ellos la satisfacción y solución de sus requerimientos
	El PIC, procesos de inducción y reinducción apunta a cumplir los logros planteados	

5. Estructura del PIC

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año, comenzando por describir el proceso de capacitación hasta el desarrollo del programa de inducción.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios

5.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

En el año 2023 se realizaron las capacitaciones solicitadas por las dependencias de la entidad, con el fin de apuntar y fortalecer el talento humano, en pro para el cumplimiento de los objetivos institucionales del Departamento Nacional de Planeación.

Para el diagnóstico de las necesidades de capacitación del Departamento Nacional de Planeación para la vigencia 2024 se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes:

1. Se remitió formulario de Google forms a los Jefes de la entidad con el fin de conocer sus necesidades de capacitación para sus equipos de trabajo, en el cual se obtuvo 34 respuestas de las dependencias, adicionalmente, se relacionó link con el fin de realizar mesas de trabajo y definir detalles de sus requerimientos entre los que se encuentran (nivel de profundidad, participantes e intensidad horaria).
2. Se solicitó a las Oficinas de Control Interno y de planeación, las recomendaciones de necesidades de capacitación que en ejercicio de las auditorías y seguimientos que realizan al interior de la entidad hayan surgido en ejercicio de sus funciones, en el cual manifiestan que es necesario tener en cuenta las siguientes temáticas:

- **Oficina de Control Interno**

- Gestión del desempeño, Indicadores de eficacia, efectividad y de desempeño.
- Gestión de PQRSD
- Seguridad de la información: gestión de riesgos de seguridad de la información y activos de información
- NTC ISO 37001:2017, gestión antisoborno y políticas de integridad y riesgos de corrupción.
- Gestión de Archivos.
- Supervisión de Contratos.

- **Oficina Asesora de Planeación**

Política Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- Mapas mentales
- Habilidades de Comunicación o de Oratoria
- Lenguaje Claro

- Herramienta de Análisis y visualización de Datos
- Microsoft Power BI
- Metodología Ágiles

Política Planeación Institucional:

- Toma de decisiones

Política Gestión Presupuestal

- Formulación y Seguimiento de Proyectos de Inversión

Política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

- Servicios Ciudadanos Digitales
- Gestión Documental frente al componente tecnológico

Política Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

- Roles y responsabilidades frente al contenido del sitio web

Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

- Indicadores de gestión

Política Gestión de la Información Estadística:

- Procesos estadísticos (Componen las fases de detección de necesidades, diseño, construcción, recolección/acopio de los datos, procesamiento, análisis y difusión de la información, y evaluación del desempeño)
- Registros administrativos.

Política Control Interno

- Monitoreo de Riesgos Institucionales
- Gestión de Riesgos de Corrupción

3. Como parte del diagnóstico también se aplicó la encuesta de satisfacción de cada curso de la vigencia 2023 a todos los funcionarios de la entidad en la cual se tuvieron en cuenta las personas que participaron en los diferentes eventos ejecutados.

Por medio de los resultados se puede concluir que:

- La mayoría de los funcionarios evidencia mejoras en la productividad en su puesto de trabajo una vez culminado el evento de capacitación en el que participaron.
 - De igual manera los funcionarios están satisfechos con las capacitaciones en los aspectos de (dominio del tema, conocimiento del tema por parte de los instructores, horario de las clases y la duración del programa acorde con el contenido impartido)
 - Por último, destacan las competencias que fortalecieron con los conocimientos recibidos, como son Orientación al logro, compromiso institucional, transparencia y motivación a mejorar a través del aprendizaje.
 - De igual manera, se evidencia como oportunidad de mejora para tener en cuenta en la ejecución del año 2024, fortalecer las capacitaciones con ejercicios prácticos con el fin de asimilar los conocimientos de forma dinámica.
4. A través del diagnóstico realizado, se formula el proyecto de aprendizaje en equipo, el cual tiene como objetivo “Fortalecer los conocimientos en el desarrollo, ejecución y evaluación de políticas públicas”, con el fin de apuntar al fortalecimiento de la parte misional del Departamento Nacional de Planeación.

5.2. SINDICATO

5.2.1. Acuerdo Sindical

Con el fin de mejorar el Plan Institucional de Capacitación propuesto para la presente vigencia, se tuvo en cuenta los aportes consignados en el Acuerdo Sindical dando cumplimiento a los siguientes puntos:

- La Entidad a través de la Subdirección de Gestión del Talento

Humano incluirá de manera explícita en el Plan Institucional de Capacitación – PIC de cada vigencia, la realización o continuación de los cursos de inglés, de manera grupal o individual, y se gestionará la posibilidad de que los convenios incluyan la extensión de descuento o beneficios a su núcleo familiar.

- La Subdirección de Gestión del Talento Humano, para las siguientes vigencias se compromete a realizar una acción comunicativa para la fase de observaciones y publicación definitiva de los planes de Capacitación y Bienestar e Incentivos. Así mismo, se informará oficialmente al Sindicato SINTRADNP, sobre las referidas etapas.

Igualmente, se realizó mesa de trabajo con el fin de conocer las temáticas sugeridas por el Sindicato y que se registraron en el presente Plan.

5.2.2. Socialización

El Programa de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia se publicó en la página web de la Entidad con el fin de recibir observaciones de la ciudadanía, funcionarios del DNP y de la organización sindical.

Adicionalmente se realizó socialización del Programa de Bienestar con Sintradnp en una jornada especial para escuchar sus recomendaciones y sugerencias conforme el acuerdo sindical suscrito y la circular conjunta N° 100-012-2023.

5.3. PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE

Procesos misionales:

Curso de Políticas públicas, bien-estar e intervenciones sociales

Objetivo general del PAE:

Capacitar a los funcionarios de la entidad que desarrollan funciones de estructuración, ejecución y evaluación de Políticas Públicas.

Objetivos de aprendizaje:

Fortalecer conocimientos y competencias del grupo de funcionarios que

en el ejercicio de sus funciones están involucrados con el tema de Políticas Públicas.

Temáticas:

En las intervenciones que se realizan en el marco de políticas públicas motivadas en la mayoría de los casos por conceptos como “desarrollo”, “progreso”, “vulnerabilidad” “derechos” “equidad” y “territorio”; éstos requieren ser abordados desde una perspectiva crítica y reflexiva, con el ánimo de identificar herramientas que permitan diseñar programas y estrategias que efectivamente respondan a las necesidades, oportunidades y capacidades de las poblaciones y los contextos a los que van dirigidas. De manera ilustrativa serán abordados aspectos propios de la gobernanza, los DDHH, los enfoques en las políticas públicas, los sistemas de monitoreo, seguimiento y evaluación, entre otros elementos indispensables en los actuales proyectos de intervención social.

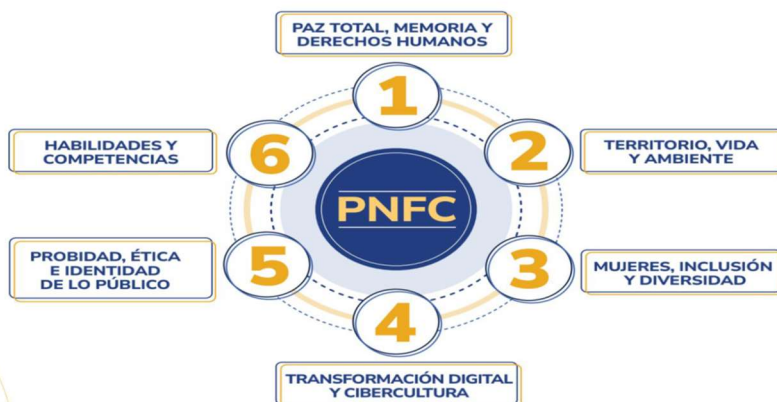
Metodología de Desarrollo: Curso

Tiempo Estimado para el Desarrollo: 18 horas

Evaluación: Asistencia 100%

El presente plan se construye con base a las directrices establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el periodo comprendido entre el 2023 – 2026 elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, determina 6 ejes temáticos:

Gráfica 1



5.4. ESTRATEGIAS

- Las estrategias del Plan Institucional de Capacitación se orientarán a:
- Realizar un diagnóstico para determinar las brechas de competencias en los diferentes equipos de personas que componen la entidad de acuerdo con la estructura organizacional, continuar con la contratación con terceros para la ejecución de los diferentes temas de los eventos de capacitación a desarrollar de acuerdo con el cronograma.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de garantizar la participación en el PIC 2024 tanto de jefes como de los funcionarios de la entidad.
- Se ejecutarán los eventos de capacitación que promueva el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Tecnologías de la Información, y otras entidades del ámbito público y privado, que se alineen a los objetivos del Departamento Nacional de Planeación. Igualmente, los eventos de capacitación que realicen las diferentes dependencias en desarrollo de sus funciones.
- Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los nombrados de forma provisional y los de libre nombramiento y remoción del DNP.
- Los servidores públicos designados para participar en los diferentes de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:
- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- Los jefes de las Dependencias (Director de Departamento, Secretaria General, Jefe de oficina, Jefe de Oficina Asesora, Subdirectores y Directores Técnicos), deben facilitar la asistencia de los servidores públicos a su cargo designados a los eventos de

capacitación y formación que programe la entidad.

- Cuando el servidor público sea designado o se inscriba voluntariamente debe asistir obligatoriamente al evento de capacitación en el horario que se programe.
- Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- Cuando el servidor público que haya sido designado o se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación dentro del Plan Institucional de Capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria o se retire de la entidad, deberá rembolsar al Departamento Nacional de Planeación el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor. (Artículo 2.2.19.6.2 Cumplimiento de los deberes de capacitación; Decreto 1083 de 2015).
- Se podrán incluir capacitaciones que no se hayan identificado desde el diagnóstico, con el fin de atender los requerimientos que se reporten en el transcurso de la vigencia, siempre y cuando se cuente con disponibilidad de recursos.

6. Implementación

De acuerdo con las necesidades identificadas a través de las diferentes fuentes y teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, se priorizan las siguientes temáticas:

Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos:

Este eje se enfoca en el rol que asumen las entidades públicas en construir sociedades en paz a través de la política públicas que expiden y que van dirigidas a la convivencia y bienestar de los ciudadanos.

- Constructores de Paz
- Colombia: Memorias de Guerra y Dignidad
- Derechos Humanos

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:

Es importante apropiarse a los funcionarios públicos en la interpretación y comprensión de los territorios para la construcción social, apropiando a la comunidad con herramientas que les permitan diseñar estrategias

para el fortalecimiento de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza siendo conscientes de sus problemáticas locales.

- Ordenamiento Territorial Colombia
- Autonomía Territorial
- Consulta Previa y Relacionamento con las Comunidades Étnicas Colombianas
- Cambio Climático
- Crecimiento Verde

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Para fortalecer la gestión pública y el desarrollo de los lineamientos establecidos en la Ley 2294 de 2023, este eje se enfoca en el desarrollo de la formación de los servidores públicos en lo que corresponde al enfoque de género interseccional y diferencial.

- Violencias basadas en género
- Cuidado y equidad
- Lenguaje Incluyente

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:

Este eje comprende los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público que impactan el desarrollo de la gestión pública.

- Clasificación de imágenes de satélite con uso de Deep learning
- Sisgestión
- Orfeo
- Secop
- Office 365 (Excel avanzado)
- Manejo de las plataformas, terridad, Sispt,kitot
- Power Bi
- Python
- Arcgis
- SCRUM
- Machine Learning para Business intelligence
- Análisis de datos y big data
- Gestión del desempeño, Indicadores de eficacia, efectividad y de desempeño.

Eje 5. Probidad y Ética de lo Público:

Los funcionarios públicos deben actuar con ética y probidad, es por ello que desde este eje se brindarán las herramientas con el fin de prevenir

la corrupción, conflicto de interés aspectos que pongan en riesgo el correcto desempeño de su labor.

- Fraude, Corrupción y Conflictos de Interés
- NTC 37001 de 2016 Sistema de Gestión Antisoborno
- Protocolos de atención a la ciudadanía y Racionalización de trámites
- Derechos de petición
- El derecho disciplinario y la lucha contra la corrupción
- Negociación Colectiva
- Participación Ciudadana
- Rendición de Cuentas
- Planes Integrales de Seguridad y Convivencia Ciudadana

Eje 6. Habilidades y Competencia:

En este eje se clasifican las temáticas que apunta a fortalecer las competencias funcionales y las habilidades blandas de los funcionarios para el desarrollo de sus funciones.

- Actualización de normativa de la función pública
- Seguridad social Integral
- Redacción y ortografía enfocado a la elaboración de Informes
- Redacción de textos jurídicos
- Inglés
- Presupuesto y Finanzas Públicas
- Reforma Tributaria
- Factura Electrónica
- Obligaciones Tributarias Distritales
- Innovación Pública
- Políticas públicas y proyectos de inversión
- Sistema General de Regalías
- Concurrencia de fuentes de financiación
- Técnicas de Auditoría
- Auditores Norma ISO 9001
- Código General de lo contencioso Administrativo
- Formador de Formadores
- Juntas Directivas y Gobierno Corporativo
- Storytelling y Liderazgo Para Directivos y Coordinadores
- Habilidades Blandas (Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, Inteligencia Emocional).
- Voceros
- Técnicas de limpieza y desinfección de archivo y biblioteca
- Aplicación de tablas de retención documental

- Contratación Pública
- Supervisión de contratos
- Contrato realidad
- Gestión Contractual

6.1. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Se atenderá con los cursos que diseñe la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno en coordinación con Función Pública, los cursos que se diseñen en la plataforma y lo que se realice con contratación de terceros, en temáticas relacionadas con:

- Inducción y actualización: en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, para aquellos funcionarios que ingrese a cargos de nivel directivo o asesor.
- Habilidades gerenciales (Liderazgo, Planeación y prospectiva (MIPG), Modelos de toma de decisiones, Negociación colectiva y resolución de conflictos, Gestión del talento humano).
- Políticas públicas
- Gestión de Recursos (Hacienda pública y finanzas, Gestión de bienes, Contabilidad, Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Fundamentación jurídica (Contratación pública, Defensa jurídica del Estado, Fundamentos de derecho público (derecho de petición) y Actualización normativa).

6.2. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción del Departamento Nacional de Planeación tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

Inducción Institucional

Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la Entidad. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de planta que ingresan al Departamento Nacional de Planeación.

Responsables

Las actividades de inducción serán organizadas y ejecutadas por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de esta Entidad.

Condiciones Generales:

Para realizar este proceso, la entidad diseño y virtualizo un curso de autoformación denominado Inducción al Departamento Nacional de Planeación el cual se encuentra alojado en la plataforma Escuela Virtual DNP, ingresando mediante el siguiente vínculo <https://escuelavirtual.dnp.gov.co> . El curso está disponible 24/7 y se puede acceder desde cualquier dispositivo.

Los funcionarios que ingresen a la entidad deberán realizar el curso virtual de inducción al DNP y el curso de Inducción de Seguridad y Salud en el trabajo. De igual manera y con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de Función Pública realizarán los cursos virtuales de:

1. Curso virtual del Modelo Integrado de Gestión.
2. Curso de Integridad
3. Curso para Gerentes Públicos, el cual será realizado por los funcionarios con cargos de nivel Directivo.

El programa de inducción debe realizarse dentro del mes siguiente a la fecha de ingreso del empleado público a la Entidad y será impartido dentro del horario laboral establecido, con dedicación exclusiva para tal fin.

En los programas de inducción, participarán los servidores públicos que ingresen con nombramiento en período de prueba, en planta temporal, en provisionalidad o con nombramiento ordinario para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

6.3. REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos

en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se realizará a todos los funcionarios del Departamento Nacional de Planeación en la siguiente temática:

Implementación del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

6.4. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

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

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

Para el desarrollo de esta actividad el DNP creó el formato F-TH-35 Entrenamiento al puesto de trabajo, como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de

un profesional del Grupo de Desarrollo Humano que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata. El término para terminar el proceso es de 30 días hábiles.

6.5. RECURSOS

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia fiscal 2024, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano cuenta con un presupuesto asignado de mil un millones de pesos M/Cte (\$1.001.000.000) con cargo a los siguientes rubros:

Rubro	Valor
A-02-02-02-009-002 Servicios de Educación	\$547.000.000
A-01-02-03-013 SGR Funcionamiento Operatividad y Administración	\$347.000.000
399-1000-9 Fortalecimiento institucional de la planeación, gestión y evaluación del DNP a nivel nacional	\$107.000.000

7. Cronograma

Departamento Nacional de Planeación - DNP		Plan Institucional de Capacitación DNP										
No.	Ejes	Actividades	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos:	Constructores de Paz										
2		Colombia: Memorias de Guerra y Dignidad										
3		Derechos Humanos										
4	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Ordenamiento Territorial Colombia										
6		Consulta Previa y Relacionamento con las Comunidades Étnicas Colombianas										
7		Cambio Climático										
8		Crecimiento Verde										
9	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Violencias basadas en género										
10		Cuidado y equidad										
11		Lenguaje Incluyente										
12	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Clasificación de imágenes de satélite con uso de Deep learning										
13		Sisgestión										
14		Orfeo										
15		Secop										
16		Office 365 (Excel, Power Point, Word, SharePoint, Sheets)										
17		Manejo de las plataformas, temdad, Sispt,kitot										
18		Power Bi										
19		Python										
20		Argis										
21		SCRUM										
22		Machine Learning para Business intelligence										
23		Análisis de datos y big data										
24	Gestión del desempeño, Indicadores de eficacia, efectividad y de desempeño.											
25	Eje 5. Probidad y Ética de lo Público	Fraude, Corrupción y Conflictos de Interés										
26		NTC 37001 de 2016 Sistema de Gestión Antisoborno										
27		Protocolos de atención a la ciudadanía y Racionalización de trámites										
28		Derechos de petición										
29		El derecho disciplinario y la lucha contra la corrupción										
30		Negociación Colectiva										
31		Participación Ciudadana										
32		Rendición de Cuentas										
33		Planes Integrales de Seguridad y Convivencia Ciudadana										
34		Actualización de normativa de la función pública										
35		Seguridad social Integral										
36		Redacción y ortografía enfocado a la elaboración de Informes										
37	Presupuesto y Finanzas Públicas											
38	Reforma Tributaria											
39	Factura Electrónica											
40	Obligaciones Tributarias Distritales											
41	Innovación Pública											
42	Políticas públicas y proyectos de inversión											
43	Sistema General de Regalías											
44	Concurrencia de fuentes											
45	Técnicas de Auditoría											
46	Audidores Norma ISO 9001											
47	Código General de lo contencioso Administrativo											
48	Formador de Formadores											
49	Juntas Directivas y Gobierno Corporativo											
50	Storytelling y Liderazgo Para Directivos y Coordinadores											
51	Habilidades Blandas (Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, Inteligencia Emocional).											
52	Voceros											
53	Técnicas de limpieza y desinfección de archivo y biblioteca											
54	Aplicación de tablas de retención documental											
55	Contratación Pública											
56	Supervisión de contratos											
57	Contrato realidad											
58	Gestión Contractual											
59	Concursos de meritocracia											

8. Seguimiento

Se realizarán informes trimestrales realizando el reporte de las actividades ejecutadas, en cuanto al avance de ejecución del cronograma y de presupuesto asignado al Plan Institucional de Capacitación.

9. Evaluación

Para la evaluación del PIC la Subdirección de Gestión de Talento Humano con el fin de medir el nivel de satisfacción de los eventos se aplicará un sondeo a través del formato F-TH-10 que deberá diligenciar una muestra mínima del 20% de los asistentes el evento de formación y se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Fórmula
Eficacia	Abordaje de las temáticas	Mide el porcentaje de temáticas ejecutadas	$(\text{Temas Ejecutados} / \text{temas proyectados}) * 100$
Efectividad	Apropiación del conocimiento	Grado de apropiación del conocimiento	Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada a los participantes

**Subdirección de Gestión del Talento Humano –
Grupo de Desarrollo Humano**