



**DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Vigencia 2023-2026

ENERO, 2023. BOGOTÁ D.C



Contenido

.....	2
1. VIGENCIA	4
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. OBJETIVO GENERAL	8
3.1. Objetivos Estratégicos.....	8
3.2. Objetivos de Gestión.....	9
4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
5. MARCO NORMATIVO	11
6. ANTECEDENTES.....	16
6.1. Ejecución PIC 2022	16
7. DETECCIÓN NECESIDADES DE BIENESTAR 2023	18
8. LINEAMIENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	18
9. ENFOQUE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
9.1. Principios de la Capacitación	20
10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2023.....	21
11. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	25
11.1. Inducción	25
11.2. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	25
11.3. Reinducción	26
12. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	26
13. POBLACIÓN OBJETIVO.....	27
14. MODELOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PIC	28
15. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN	29
16. PRESUPUESTO 2023	30
17. CRONOGRAMA GENERAL 2023	30
18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

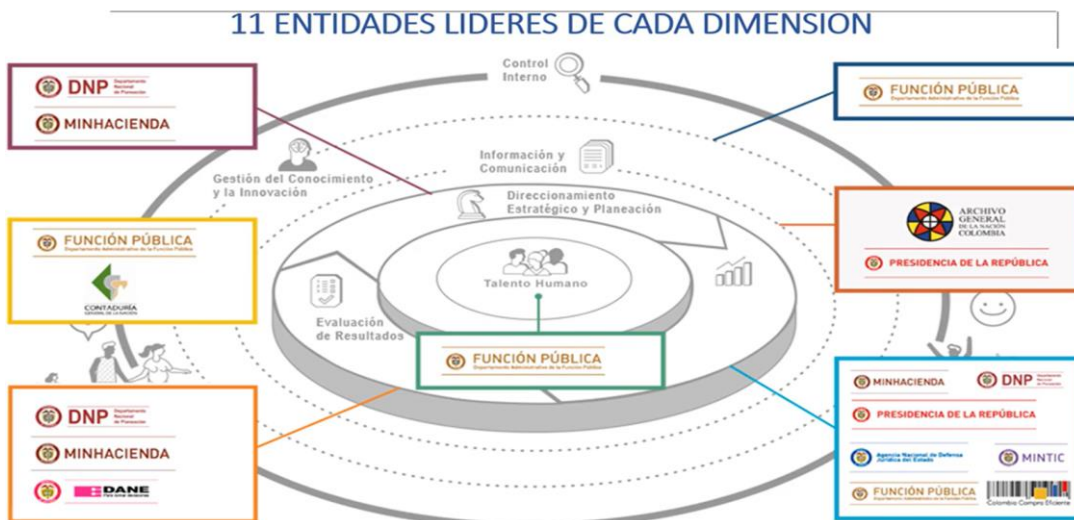
1. VIGENCIA

Versión	Fecha de Versión	Observación
1	2023- 01-30	Creación del documento

Este es un documento que se presenta para el período de gobierno 2023 -2026 y que deberá ser actualizado cada año, en cuanto al avance año del desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos. Y deberá relacionar año a año, en el cuadro, cada actualización de la siguiente manera:

Versión	Fecha de Versión	Observación
1	2023- 01-31	Creación del documento
2	2024- 01-31	Actualización vigencia 2023

2. INTRODUCCIÓN





DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

El Departamento Nacional de Planeación tiene como principal misión ser el centro de pensamiento del Gobierno Nacional, para impulsar la implantación de una visión estratégica del país en los campos social, económico y ambiental, a través del diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas colombianas, el manejo y asignación de la inversión pública y la concreción de estas en planes, programas y proyectos del Gobierno.

Misión que solo se puede lograr con las personas, quienes les dan vida a las Organizaciones. En este sentido, la gestión de las personas es más que una función administrativa. Va más allá del control de las actividades del personal. Tiene que ver con la planeación, organización, dirección e innovación para la gestión de las personas. Es decir, es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades. Chiavenato (2002).

El director de la entidad, ha manifestado que “El PND 2022-2026 pone sus mayores énfasis en la disminución de las desigualdades y en la superación de las injusticias que les son propias, por lo que la redistribución de los recursos prioriza a los sectores de la sociedad y a las regiones que producen la riqueza, pero no se han beneficiado con ella” lo que debe poner en marcha un plan de bienestar que conecte con la motivación intrínseca de las personas, siendo ésta, un determinante del desempeño institucional.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:



- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

En este sentido, la política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello; es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

En la actualidad la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos. 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 2020 – 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 innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Es así como, las competencias buscan un cambio en el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el empleado público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales

La capacitación en las entidades estatales corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de las organizaciones adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la continua mejora en la prestación de los servicios por parte de los servidores públicos, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

Como uno de los principales componentes del proceso de gestión del talento humano, la capacitación constituye uno de los factores más relevantes para lograr que los servidores públicos demuestren el mejor aporte en el empleo desempeñado, toda vez que corresponde a un proceso constante que busca mejorar los indicadores ligados a la



eficiencia, la productividad, el rendimiento, la innovación, entre otros, apropiados por el servidor público.

El proceso de capacitación que lidera las dependencias de Gestión del Talento Humano en las entidades públicas busca fortalecer las competencias laborales de los servidores para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y las metas del Plan Nacional de Desarrollo

3. 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.

3.1. Objetivos Estratégicos

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.



3.2. Objetivos de Gestión

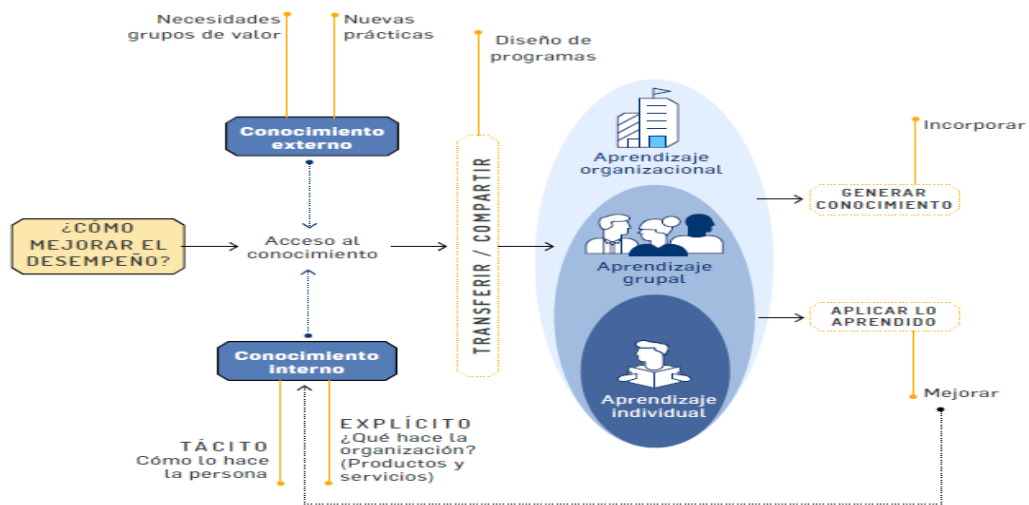
6. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos, para mejorar la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Entidad.
7. Promover el desarrollo integral del talento humano, el afianzamiento de una ética del servidor público orientado a la cultura del servicio.
8. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, institucionales.
9. Iniciar y reorientar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de espacios de inducción y reinducción.

4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017). El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

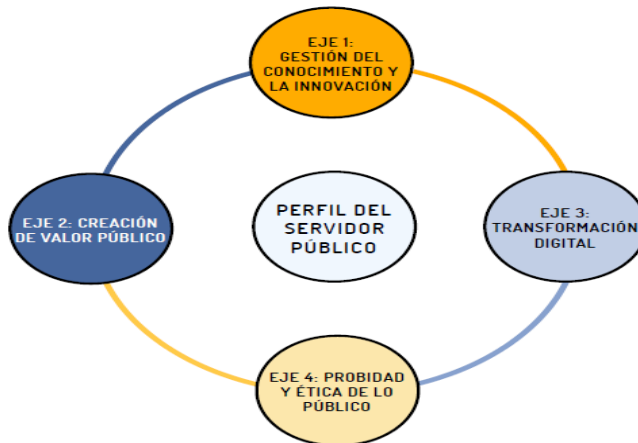
El esquema representa a dinámica de aprendizaje organizacional que se da tanto en entidades públicas como privadas, pues cada parte del esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, y que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y de la creación de un sistema de gestión del conocimiento. Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generar en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro.

Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que



pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos. Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su PNFC, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

5. MARCO NORMATIVO

El marco normativo pretender ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, estableciendo algunos límites y elementos para tener en cuenta.

- **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”

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

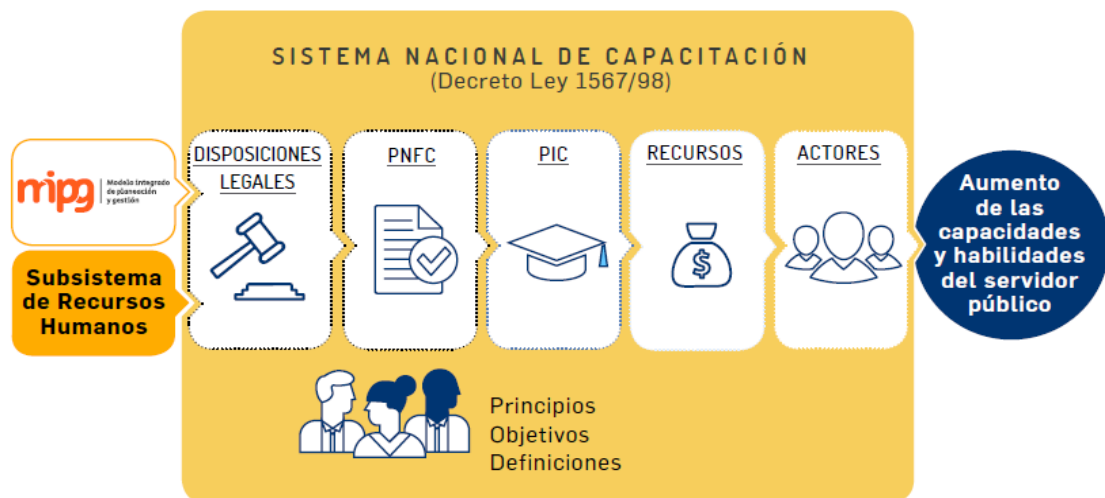
No obstante, fue con la expedición del **Decreto Ley 1567 de 1998** que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.



5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público ¹

Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004**: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:

Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239



Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- **La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998:** Especialmente los artículos:
 - Artículo 65:** *Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*
 - Artículo 66:** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
 - Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red



estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- **La Ley 1064 de Julio 26 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la
- **Ley general de Educación:** 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.
- **Bases Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026.** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas
- **El Decreto 4665 de 2007:** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública.** CLAD. El Salvador, 2008.
- **El Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. • La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.
- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030:** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
- **El Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Circular Externa 100-010 de 2014** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **El Decreto Ley 894 de 2017:** Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **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” *Art. 3º literal g) del artículo 6º del*



Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”

- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, abril de 2018.** Función Pública
- **Resolución No. 0667 de 2018.** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

6. ANTECEDENTES

6.1. Ejecución PIC 2022

- ✓ Se adelantaron sesiones de trabajo colaborativo con los funcionarios por nivel de cargo con el fin de conocer sus expectativas e intereses, así mismo se solicitó el diligenciamiento de la encuesta de detección de necesidades a los directores de área como fuente principal.
- ✓ Se tomó como insumo la información aportada por el grupo de gestión de personal frente a las evaluaciones de desempeño, los autodiagnósticos de planeación con los equipos y los resultados de los informes de la oficina de control interno.
- ✓ Priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. Los resultados de este ejercicio se presentan en la siguiente tabla:



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Eje 2. de Creación de Valor Público	Eje 3. Transformación Digital	Eje 4. Ética y Probidad de lo Público
Innovación Pública	Lenguaje claro	Apropiación y uso de la Tecnología	Código de Integridad
Redes Sociales	Sistema General de Regalías	Seguridad Digital	Gestión Documental
Gestión de Conocimiento	Riesgos – Identificación y tratamiento	Gobierno Digital	Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
Gobierno Abierto	Contratación Estatal	Ciberseguridad	Liderazgo Transformacional
*Herramientas de Evaluación de Políticas Públicas - Evaluación de Impacto	Servicio al Ciudadano Derecho de Petición y Ley 1437	Control Social y Mecanismos de participación	Sistema Integrado de Gestión y sus componentes
*Análisis y procesamiento de datos con Power BI	Defensa Jurídica del Estado Contrato Realidad	Manejo de aplicaciones de Office 365	TRD - ORFEO
* Data Science y Big Data: Decisiones basadas en datos	Seguridad y Salud en el Trabajo	*Protección de Datos y Derechos de autor	Género, diversión, inclusión
* Herramientas y Metodologías de la Prospectiva Estratégica	*Redacción y Argumentación Jurídica	*Curso Excel Intermedio y Avanzado	Derechos Humanos
*Diseño y Construcción de Indicadores	* Gestión Financiera		Código Disciplinario
	* Actualización en Materia Tributaria		*Taller de vocería y Manejo de Público
	Presupuesto Público		NTC-ISO 30301



7. DETECCIÓN NECESIDADES DE BIENESTAR 2023

Las necesidades de capacitación para el 2023 se basa en:

- ✓ La Priorización realizada en el ÑO 2022 de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. Presentados en la tabla arriba mencionada.
- ✓ Los planes de mejoramiento individuales.
- ✓ El informe de gestión del año 2022 realizado por la oficina de control interno institucional.
- ✓ Plan de Desarrollo Nacional 2023 – 2026 (Ordenamiento territorial, seguridad humana, seguridad alimentaria, transformación de la matriz energética, convergencia social-regional y la estabilidad fiscal serán los principales ejes del nuevo Plan Nacional de Desarrollo que determinará la inversión pública en 2023).

8. LINEAMIENTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan de Capacitación Institucional acoge la teoría constructivista para la formulación, en la que propone la participación de los empleados en su propio aprendizaje; la construcción del conocimiento desde la propia experiencia en relación con los intereses y saberes de todos para producir aprendizajes colectivos. El proyecto de aprendizaje en equipo es un método de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas.

El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, en el cual el conocimiento Científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, por ello, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión se



propone integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. Lo anterior, en la búsqueda de lograr:

1. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.
2. 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
3. El Plan de Capacitación del DNP como 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.
4. 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.
5. Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

9. ENFOQUE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".



Lo expuesto, sirve de sustento para que el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se organice a partir de la formulación de PAE, como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados en su aprendizaje. Los integrantes de un proyecto deben asumir el protagonismo y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del desarrollo del proyecto.

9.1. Principios de la Capacitación

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 empleados.
5. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. 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.
7. 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.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2023

El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”. La normatividad vigente 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.

La formación por competencias busca fortalecer 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.

Es así como, con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, el Plan Institucional busca fortalecer las **competencias técnicas, como servidores públicos e innovación**. En este sentido, el Plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo plazo, sobre la formación y capacitación que se requieren para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales.

Como parte del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia, es concentrarse en los ejes derivados de MIPG, y sobre estos cuatro ejes deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo. Y estos son:

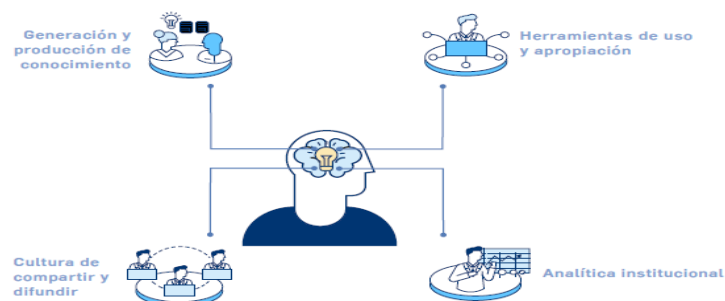


Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, 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. (Pública, Función, 2020)

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. (Pública, Función, 2020)

En concordancia con lo anterior, 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. (...) (Pública, Función, 2020)

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación





Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020)



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020)



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. (Pública, Función, 2020)

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020)

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020).



11. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

11.1. Inducción

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.

11.2. 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). 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:

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.

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 de TH 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.

11.3. Reinducción

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 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)

12. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

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 relacionados con los retos del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026
- Temas relacionados con la Competencia Técnica: Que se enfocarán a temas específicos a cada puesto de trabajo, que se han seleccionado a partir de las necesidades evidenciadas, fortaleciendo cada habilidad requerida para la realización de una tarea específica.



- Temas relacionados con la Competencia como servidor Público: que se han reconocido como esenciales para la ejecución del quehacer en el distrito, siendo que se está en contante acercamiento con ciudadanía en general y se requiere un conocimiento general y básico de los espacios del Estado y particular de los planes de acción y políticas distritales.
- Temas relacionados con la Competencias de Innovación: Promueve que las personas implementan nuevos procesos, modelos; con el objetivo de impulsar el desempeño institucional y la competitividad del país. Lo que implica que se integre en todos los niveles de la estructura, e involucrando a todos los servidores públicos.

13. POBLACIÓN OBJETIVO

Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y provisionales.

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.



14. MODELOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PIC

La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, sugiere algunos métodos de enseñanza-aprendizaje que deberían considerarse como variable al contratar los proveedores de servicios de formación.

- El aprendizaje basado en problemas: es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.
- El aprendizaje basado en proyectos: es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.
- El método de casos: este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente,



plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso. Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Otras modalidades:
 - ✓ Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
 - ✓ El método de situación
 - ✓ Las discusiones
 - ✓ Las dinámicas de grupo
 - ✓ El aprendizaje colaborativo en el área.²

15. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN

El DNP contará con el apoyo de las siguientes entidades para su óptimo desarrollo.

- Escuela Superior de Administración Pública. - ESAP
- Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones – MINTIC
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Defensoría del Pueblo
- Colombia Compra Eficiente – CCE
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado
- DIAN
- Procuraduría
- Ministerio del Interior
- Organización Internacional del Trabajo – OIT
- Secretaría de Movilidad
- Entre otras que puedan cooperar.

² Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

16. PRESUPUESTO 2023

INVERSION	
2023	TEMAS
100.000.000	Organizar dos (2) cursos específicos: 1. Gestión del Conocimiento. 2. Innovación.
FUNCIONAMIENTO	
2023	TEMAS
\$ 323.000.000	Capacitacion Tecnica

17. CRONOGRAMA GENERAL 2023

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN		PLAN DE TRABAJO DE CAPACITACIÓN 2023											
	COMPETENCIAS	CRONOGRAMA 2023											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ENFOQUE	Técnicas												
	Del Servidor Público												
	Innovación												
PROCESO	Inducción												
	Entrenamiento en puesto trabajo												



18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez realizada la contratación para la ejecución del plan se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. Este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

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 dadas	$(\text{Temas dados} / \text{temas propuestos}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado.	$(\text{No. De Cursos} - \text{Talleres} - \text{Diplomados Ejecutados} / \text{No. De cursos} - \text{talleres- diplomados programados}) * 100$
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