



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2023

Elaborado por: Paulina Donado  Cargo: Contratista Apoyo a la Gestión Fecha: 28/04/2023	Aprobado por: Rodrigo Ariza  Cargo: Jefe Administrativo Fecha: 28/04/2023	Aprobado por: Comité Institucional de gestión y Desempeño Cargo: Fecha: 28/04/2023
--	---	--

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 2 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. ALCANCE	5
6. EJES TEMATICOS:	7
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	9
8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
8.1 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	9
8.2 CAPACITACION Y FORMACION:.....	10
10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:.....	11

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 3 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

1. INTRODUCCIÓN

Avanzar en el fortalecimiento del talento humano, es el gran propósito del nuevo Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023, por ello, seguimos asumiendo en cada vigencia, el compromiso esencial de formar, capacitar y entrenar integralmente a nuestros funcionarios, como ejercicio constante, que afianza la cultura organizacional que nos identifica como entidad.

Visto así, el talento humano como factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y resultados de la entidad se posiciona como un imperativo que debemos abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente nos traza el servicio público.

2. MARCO NORMATIVO.

Dado que contamos con un amplio conjunto normativo nacional que marcan y establecen las obligaciones, deberes, lineamientos, conceptos y guías para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, se exponen los principales referentes, tenidos en cuenta en su definición:

Constitución Política de 1991.

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) 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 (...)."

Ley 115 de 1994

Por la cual se expide la Ley General de Educación.

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

Titulo VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño.

Capitulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos.

Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 4 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

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

2. 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.

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.

Circular Externa 100-010 de 2014 -DAFP Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Resolución 104 de 2020.

Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Ley 2016 de

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los líderes para los funcionarios de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI.
- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por el Instituto.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 5 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los funcionarios la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Facilitar la preparación pertinente de los funcionarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de crecimiento profesional.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad.
- Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado a la entidad, de manera que se facilite la adaptación del funcionario a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo

4. ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

5. DEFINICIONES

Aquí se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación –PIC

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

Capacitación

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, para prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. La anterior definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4°)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 6 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

Competencia

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Competencias Laborales

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)

Según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente personal, social y cultural que se fundamente 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.

Educación Informal

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

Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objeto brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

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 1227 de 2005 Art. 73).

Plan de Desarrollo Individual

El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite al Instituto planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores públicos a través del programa de capacitación y formación. Lo anterior, con el fin de desarrollar su talento

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 7 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

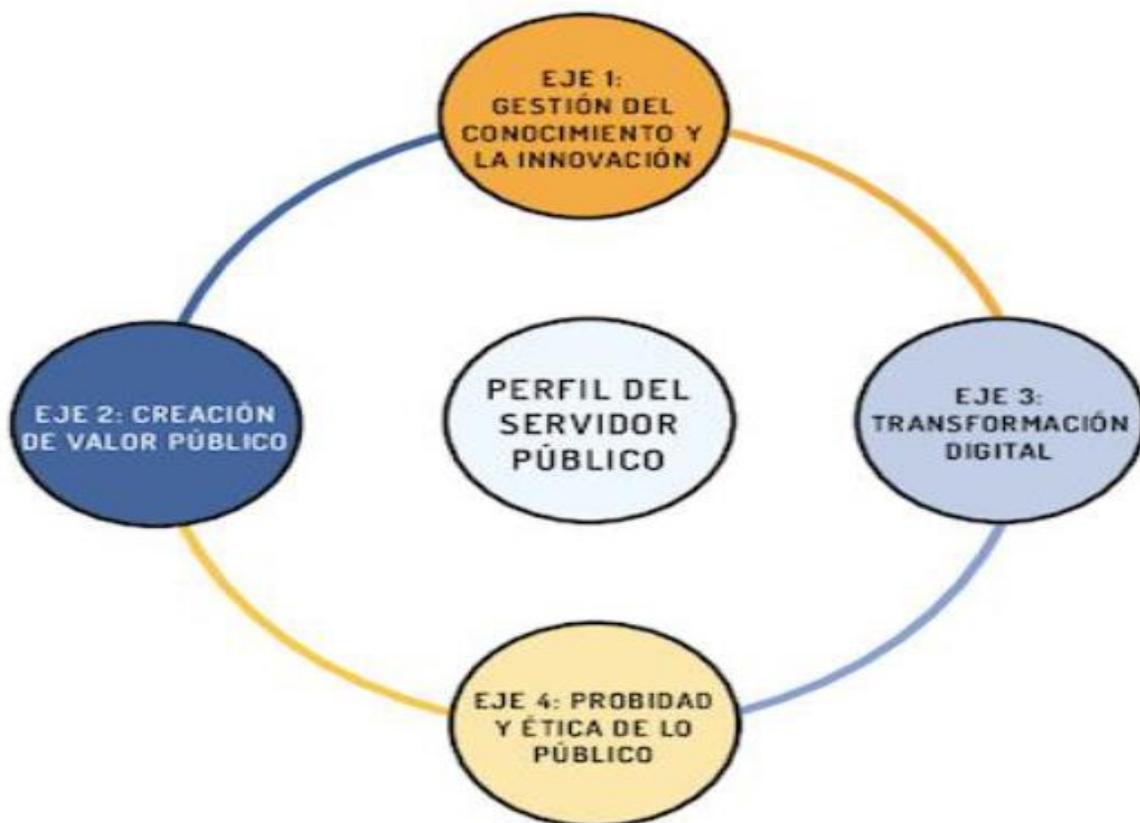
Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo por lo tanto se realizaron actualizaciones.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

A partir de la resolución 104 de marzo de 2020 se hicieron los ajustes a los ejes temáticos que se van a trabajar en la vigencia 2020 – 2030, serán los 4 ejes temáticos a continuación, dándole paso a la Transformación digital y a la innovación como elementos clave a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.

6. EJES TEMATICOS:

Según la función pública se centra en 4 ejes temáticos, para permitir parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 8 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

Es importante tener en cuenta la priorización temática a la luz de los ejes previstos, teniendo en cuenta que se trata de construir capacidades y conocimientos que agreguen valor a la formación y por ende al desempeño de los servidores públicos mediante su desarrollo integral y el ejercicio de sus funciones se vea orientado de una manera más robusta.

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)

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)

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)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 9 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

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)

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades para la buena ejecución de las actividades en cada uno de los procesos contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales

7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- El programa de inducción, tiene por objeto de instruir al servidor en su integración, a la cultura organizacional, instruirlo a cerca de la misión, visión de la entidad, políticas, fines sociales propuestos por la entidad etc. (ver programa de Inducción y reinducción)
- El programa de Reinducción está dirigido a refrescar conocimientos al servidor o los nuevos cambios producidos en la entidad fortaleciéndolo la cultura organizacional (ver programa de Inducción y reinducción)

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la formulación del PIC se desarrollan las siguientes fases:

- Prever la estructura de formación desde la visión de las Políticas del Gobierno
- Considerar las necesidades de los instrumentos, como la Evaluación del desempeño y la valoración del clima organizacional, la Ejecución del PIC año anterior y la Evaluación y Seguimiento año anterior.
- Necesidades del diagnóstico del MIPG.
- Necesidades de líderes de proceso sistemas de gestión

8.1 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las reuniones con los líderes de procesos, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, necesidades arrojadas por los diagnósticos del MIPG, Revisión por la Dirección y plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo , auditorías internas y externas etc.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Calle 34 No. 43 - 31 · Barranquilla, Colombia  **BARRANQUILLA.GOV.CO**

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se presentará al área de administrativa y financiera el cual hará el proceso respectivo de contratación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 10 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

Capacitaciones por Ejes

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje	Eje 2. de Creación de Valor Público	Eje 3. Transformación Digital	4. Ética y Probidad de lo Público
Evaluación de gestión por dependencia	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Secop II	Código de integridad
Gestión del clima y cultura organizacional	Capacitación en aspectos técnicos, legales y financieros - CCI	Seguridad y privacidad en la información	Conflicto de intereses
Gestión del Comité de Convivencia y Acoso Laboral	Contratación Estatal		
Resolución 0421 de diciembre 19 de 2022			
PINAR			

8.2 CAPACITACION Y FORMACION:

El proceso se llevará a cabo con el alcance descrito en este Plan, la entidad debe facilitar la asistencia e inclusión de los funcionarios a los eventos de capacitación y formación que programe la Entidad.

- Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe
- Coordinar los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los empleados.
- Realizar la evaluación y el seguimiento del PIC aplicando y analizando los indicadores seleccionados.
- Garantizando las herramienta y espacios para la formación y capacitación

9. SEGUIMIENTO Y MEDICION:

La entidad realizara el seguimiento de la capacitación a través de formato de seguimiento al plan institucional de capacitación, y el formato análisis de capacitación lo que permite verificar el estado de ejecución del PIC y su impacto, la cual se verificara de manera trimestral y el impacto a 90 días de la realización de la capacitación

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CÓDIGO: GA-PL01
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 11 DE 11
		FECHA DE APROB: 31/01/2023

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FORMULA	META	FUENTE DE INFO	FREC. DE MEDICION
Avance del Plan Institucional de Capacitación	Medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación	No. de Capacitaciones ejecutadas/ Capacitaciones Planeadas	75%	Seguimiento al PIC certificados, control de asistencia a capacitaciones.	Anual

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Plan Institucional de capacitacion funcion publica
- Plan Institucional de capacitacion DNP

11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
02/01/2022	3	Se actualizar y aprueba el plan de institucional de capacitaciones
31/01/2023	4	Se actualiza el plan institucional de capacitación PIC