



**Secretaria General**

Unidad de Planificación Rural Agropecuaria

Abril 2021

# Plan Institucional de Capacitación (PIC) – 2021 / 2022

## Contenido

Introducción .....	3
Capítulo I Marco Legal .....	4
Capitulo II Lineamientos Conceptuales y Metodológicos .....	7
Capitulo III Objetivos .....	11
Capitulo IV Beneficiarios .....	12
Capítulo V Líneas de Acción y Articulación .....	13
Eje1: Gestión de Conocimiento y la Innovación .....	14
Eje 2: Creación de valor Publico .....	15
Eje 3: Transformación Digital .....	15
Eje 4: Probidad y Ética de lo Publico.....	16
Capítulo VI Estructura del PIC .....	19
Capitulo VII Modalidades de capacitación.....	20
Capitulo VIII Cronograma .....	22
Capitulo IX Evaluación y Seguimiento .....	23



## Introducción

El objetivo de la capacitación en las entidades públicas es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación concreta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los retos que se establecen a la capacitación de las entidades públicas deben basarse en la solución de las necesidades, partiendo de la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado como uno de los ejes fundamentales de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

En este sentido, la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) buscara a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) brindar la formación consciente de sus colaboradores que generen una competitividad y excelencia en el quehacer diario de la entidad para la vigencia 2021 y 2022.



## Capítulo I Marco Legal

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, en el artículo 53;
- **Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, artículo 7º.** Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional;
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único**, que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- **Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que:** “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- **Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- **Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.** “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”



- **Decreto 894 del 28 de mayo 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “*Programas de Formación y Capacitación*”.
- **Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- **Decreto 51 del 16 de enero de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)**: Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública - ESAP 2017).
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación** con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación,



los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

- **Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos**, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado. Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017,



## Capítulo II Lineamientos Conceptuales y Metodológicos

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

**Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones

**Saber.** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

**Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Por otra parte, se presentan algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

- **Capacitación.** Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “ ... *el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del*



*servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.*

- **Competencias Laborales:** *“(…) 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 815 de 2018 del DAFP)
- **Conocimiento explícito:** se expresa a través de lenguaje formal y se transmite fácilmente de una persona a otra.
- **Conocimiento tácito:** conocimiento que depende de cada individuo, sus valores, sus creencias, su historia y del medio en el que se desenvuelve, se adquiere a través de la experiencia personal.
- **Educación formal:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7. 3.4.2)
- **Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, *“Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”*
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica





de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **Formación.** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto 1567 de 1998).
- **Gestión de conocimiento.** (...) 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. (...) (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).
- **Gobierno Abierto:** La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2017, pág.17).
- **Inducción y reinducción:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).
- **Mapa y Activos de Conocimiento:** La ruta MAC permite Identificar, organizar, priorizar y documentar los conocimientos necesarios que poseen los colaboradores de la UPRA para el cumplimiento de los logros de los procesos y los objetivos misionales.



- **Plan Institucional de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.
- **Profesionalización:** 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).
- **Programa de aprendizaje:** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos. (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública – ESAP. Diciembre 2017).
- **Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).



## Capítulo III Objetivos

- **Objetivo General**

Contribuir a la formación, fortalecimiento y competitividad de los servidores de la UPRA, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas con base al desarrollo de la metodología MAC.

- **Objetivos Específicos**

- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias que aporten a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo el desarrollo integral del talento humano a nivel profesional y personal.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores para que a su vez éstos se conviertan en multiplicadores y facilitadores internos, de tal manera que se aprenda a gestionar el conocimiento propio de la organización.
- Generar mecanismos de transformación digital para el acceso de los colaboradores a sesiones de aprendizaje a cualquier momento y lugar.
- Promover la transferencia de saberes entre los servidores públicos con el fin de fomentar la cultura del conocimiento.



## Capítulo IV Beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente (Circular 100-010 de 2014 de Función Pública), permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad de la siguiente manera.

### *Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción*

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos).
- Educación para el trabajo.
- Inducción y Reinducción.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Temas transversales.

### *Provisionales*

- Inducción y Reinducción.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas.
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional.



## Capítulo V Líneas de Acción y Articulación

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación llevado a cabo con todos los procesos de la entidad, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las conclusiones tomadas de Mapa y Activos de Conocimiento (MAC) adelantado por la Secretaria General, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

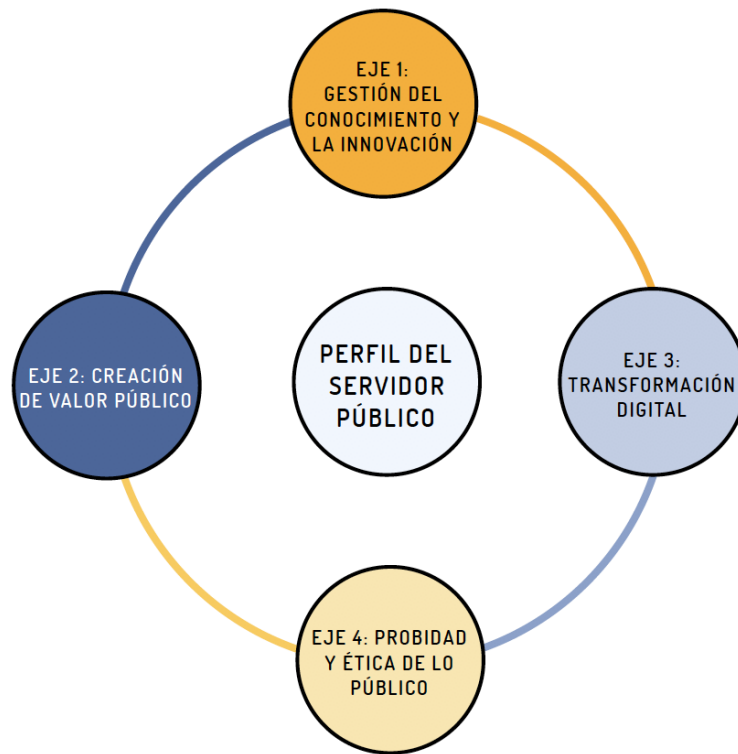
En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación de la UPRA, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de capacitación, se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento que se manejan para recopilar, conservar y transferir el conocimiento tácito y explícito de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de capacitaciones internas

Adicionalmente, dentro del marco de innovación en la gestión pública, la Secretaria General articulará convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

En cuanto a la línea de entrenamiento, se manejará el espacio virtual en la UPRA llamados “Encuentros de Valor”, que permitirá el acceso a cualquier momento de los colaboradores a sesiones de aprendizaje y workshops educacionales para su constante aprendizaje en formato digital. Estas sesiones de aprendizaje estarán disponible a medida que se vayan ejecutando en el año y sean grabadas.

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye con base a las capacidades y conocimientos planteados en el proceso de profesionalización y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente Función Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

## Eje1: Gestión de Conocimiento y la Innovación

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. (Manual Operativo de MIPG 2019)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e



- investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública
  - Promuevan la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
  - Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

## 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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

## 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.

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

## Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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.

DNAO 2021		
EJE TEMATICO	COMPETENCIA	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1. Gestión de Conocimiento y la Innovación	SABERES	- Procesamiento de datos e información - Analítica de datos
	SABER HACER	- Gestión de aprendizaje institucional (SEA - SIPRA - AGRONET - MIPG) - SIGRA - Lenguaje claro - Big Data
		- Competitividad e innovación (Economía naranja). (Pensamiento de diseño (Design Thinking)); Diseño centrado en el usuario - Metodologías AGILES - Analítica de datos Power BI
		SABER SER
2. Creación de Valor en lo Público	SABERES	- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) - Gerencia de proyectos públicos - Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento - Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés - Catastro multipropósito



	<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones</li> <li>- Normas Internacionales de Auditoría</li> <li>- Lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos</li> <li>- Gestión presupuestal de la inversión pública</li> <li>- Evaluación y evidencia en programas, proyectos y políticas públicas</li> <li>- Gestión contractual</li> </ul>
	<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio al ciudadano</li> </ul>
<b>3. Transformación Digital</b>	<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transformación digital en los negocios</li> </ul>
	<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de Gestión Documental electrónico (SGDEA)</li> <li>- Copias de respaldo</li> <li>- Nube Publica Microsoft Azure / Google Icloud</li> <li>- Seguridad Informática</li> <li>- Lineamientos internos de la Gestión documental UPRA</li> <li>- Gestión documental aplicada en el sistema electrónico - como documentar electrónicamente</li> </ul>
	<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al usuario bajo el formato de cliente digital (Servicio al cliente interno por medio de herramientas virtuales)</li> </ul>
<b>4. Probidad y Ética en lo Público</b>	<b>Estrategias de comunicación y educación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción</li> <li>- Inducción a procesos pedagógicos</li> </ul>
	<b>Habilidades de transformación del conflicto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. (Diversidad, inclusión y representatividad)</li> </ul>

#### DNAO 2022

EJE TEMATICO	COMPETENCIA	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>1. Gestión de Conocimiento y la Innovación</b>	SABERES (Línea: Formación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento</li> <li>- Diversidad de canales de comunicación</li> <li>- Capital intelectual</li> <li>- Construcción sostenible</li> <li>- Ciencias de comportamiento</li> </ul>
	SABER HACER (Línea: Capacitación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de datos</li> <li>- Gestión de la información</li> <li>- Técnicas y métodos de investigación</li> <li>- Instrumentos estadísticos</li> <li>- Lenguajes de programación y bases de datos</li> </ul>

	SABER SER (Línea: Capacitación)	- Ética en la explotación de datos - Análisis cuantitativo
<b>2. Creación de Valor en lo Público</b>	SABERES (Línea: Formación)	- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano - Competitividad territorial - Crecimiento económico y productividad
	SABER HACER (Línea: Capacitación)	N.A.
	SABER SER (Línea: Capacitación)	- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública - Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas - Focalización del gasto social - Lenguaje claro
<b>3. Transformación Digital</b>	SABERES (Línea: Formación)	- Naturaleza y evolución de la tecnología - Gestión de Sistemas de Información - Gestión de proyectos tecnológicos - Nuevas tecnologías
	SABER HACER (Línea: Capacitación)	- Lenguajes de programación - Manejo en sistemas operativos Windows y Linux - Conocimientos básicos de gestión documental y archivos (FUNDAMENTOS) - Elaboración de inventarios documentales en archivos de gestión y transferencias
	SABER SER (Línea: Capacitación)	- Apertura y trabajo en red
<b>4. Probidad y Ética en lo Público</b>	Empatía y solidaridad (Línea Capacitación)	- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. - Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. - Enfoque Diferencial
	Compromiso participativo y democrático (Línea Capacitación)	- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. - Enfatizar en la creación de poder junto con otros(as) y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. - Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor



## Capítulo VI Estructura del PIC

El Plan de Formación y Capacitación incluye actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias, para lo cual se formuló a partir de la detección de necesidades y la priorización de temáticas que responden a necesidades concretas para mejorar la capacidad individual e institucional.

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) ejercicio de investigación, permitió identificar los requerimientos de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de la UPRA.

Este diagnóstico recabo la información necesaria para identificar las necesidades de formación que son requeridas por los colaboradores de la entidad, los cuales están encaminados a la ejecución de tareas fundamentales bajo líneas de trabajo inmersas en los procesos que permiten el cumplimiento de los objetivos de estos.

Las acciones encaminadas a la detección de necesidades permitieron identificar temas transversales enfocados a construir el Ser, Saber y Hacer en los funcionarios, frente a esto la construcción de los Programas de Aprendizaje y las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área.

Teniendo en cuenta el esquema de aprendizaje organizacional que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, se procedió a incorporar las actividades de formación y capacitación obtenidas mediante el diagnóstico de necesidades según los ejes temáticos definidos por el Gobierno Nacional.



## Capítulo VII Modalidades de capacitación

### **Modalidad de Inducción y Reinducción**

A través de la Inducción se busca que el nuevo funcionario que ingresa a la SSPD conozca la entidad, se integre a la cultura organizacional, al sistema de valores, conozca la misión, visión y objetivos institucionales, conozca sus derechos y deberes y se cree en él un sentido de pertenencia hacia la entidad. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

### **Entrenamiento en el puesto de trabajo**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

### **Educación Formal**

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

### **Educación Informal**

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



## Programas de aprendizaje

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Este tipo de programas se verá reflejado a través de plataformas digitales como SharePoint / Encuentros de Valor, para el acceso de todos los colaboradores de la UPRA

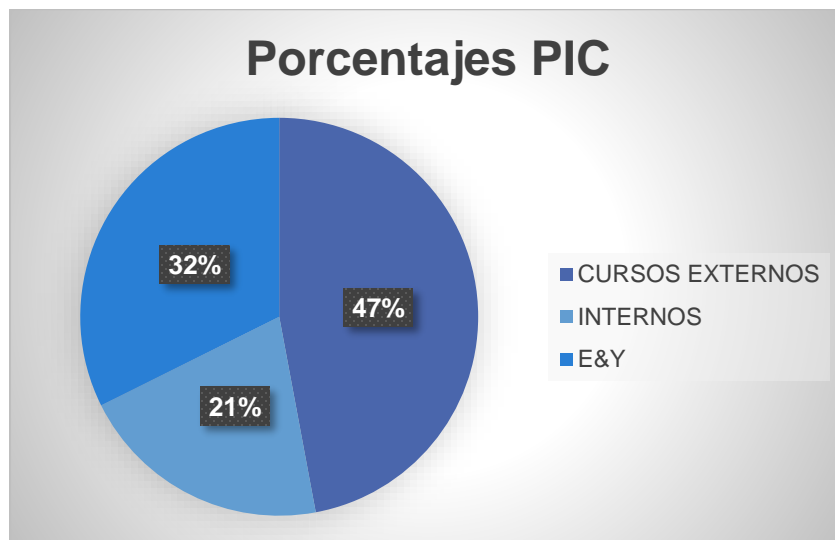


## Capitulo VIII Cronograma

Para la presente vigencia 2021 se han planteado 34 actividades a desarrollar durante el segundo y tercer cuatrimestre del año, componiendo así la ejecución del 100% del total de las actividades planteadas.

Es importante tener en cuenta que, debido a la dinámica laboral de la UPRA al ser entidad pública, pueden presentarse necesidades de capacitación y/o entrenamientos adicionales que conlleven a su programación y desarrollo en el año 2021.

En este sentido, las actividades enmarcadas en el DNAO para 2021 se desarrollarán de la siguiente manera:



**CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN 2021**

Componente	Actividad	Mes								
		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Cursos externos	Divulgación									
	Ejecución									
	Seguimiento									
	Evaluación									
Ernst & Young	Divulgación									
	Ejecución									
	Seguimiento									
	Evaluación									
Cursos internos Entidad	Divulgación									
	Ejecución									
	Seguimiento									
	Evaluación									
Bienestar y SST	Divulgación									
	Ejecución									
	Seguimiento									
	Evaluación									
Inducción	Ejecución									
	Elaboración de instructivo									

## Capitulo IX Evaluación y Seguimiento

La evaluación y seguimiento del PIC se realizará mediante el alcance al Plan de Acción Institucional de Talento Humano junto con la aplicación de encuestas de satisfacción al finalizar el plan de capacitación 2021 – 2022 a las personas asistentes de los espacios de capacitaciones descritos anteriormente.

El indicador que será tenido en cuenta para efectuar la evaluación de acuerdo con la Guía DAFFP – ESAP noviembre 2017, será el siguiente:

Nivel a Evaluar	Objetivos para Evaluar	Herramientas de Evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción

Su nivel de cumplimiento y seguimiento se calculará desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

$$\text{Cumplimiento del PIC} = \left( \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$