UAEOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC

2023

UAEOS

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya
Director nacional (E)

Ronal Alfonso Torres Torres
Subdirector nacional

Gloria Patricia Medina Tarazona
Directora de Investigación y Planeación (E)

Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya
Director de Desarrrollo de las Organizaciones Solidarias

Elaborado por:
Carmen Julia Lizarazo Mojica
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Lyna María García Fuentes
Profesional Especializado Grupo de Gestión Humana

Revisión de forma, corrección de estilo

María Cristina Nuñez Duque Profesional
Comunicaciones y Prensa

Diseño y diagramación
Joanyfer Fragoso Carrillo
Grupo de Comunicaciones y Prensa

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN
2. OBJETIVOS
   - 2.1 Objetivo General
   - 2.2 Objetivos Específicos
3. ANÁLISIS NORMATIVO
   - 3.1 Capacitación como derecho
   - 3.2 Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores
   - 3.3 Capacitación a contratistas
   - 3.4 Capacitación desde el marco legal del Sistema Educativo Colombiano
4. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN EN LA UAEOS
   - 4.1 Conocimientos esenciales
   - 4.2 Aprendizaje organizacional
5. TEMÁTICA Y ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
   - 5.1 **Eje1 -** Gestión del Conocimiento
   - 5.2 **Eje 2 -** Creación del Valor Público
   - 5.3 **Eje 3 -** Transformación digital
   - 5.4 **Eje 4 -** Probidad de Ética de lo Público
6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO 1 - CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN – 2023
ANEXO 2 - CRONOGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - 2023

INTRODUCCIÓN

A partir de la implementación del Nuevo ***Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG***, que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, la **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**, en cumplimiento de lo establecido en la ***Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015*** y los lineamientos del ***Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030*** de la Función Pública - presenta el ***Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2023***, el cual es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de la Rama ejecutiva que cuenten con régimen general de carrera administrativa.

El alcance del ***Plan Institucional de Capacitación - PIC – 2023***, está enmarcado en los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y el alcance normativo de la capacitación y los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación. Además de las orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales y las orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

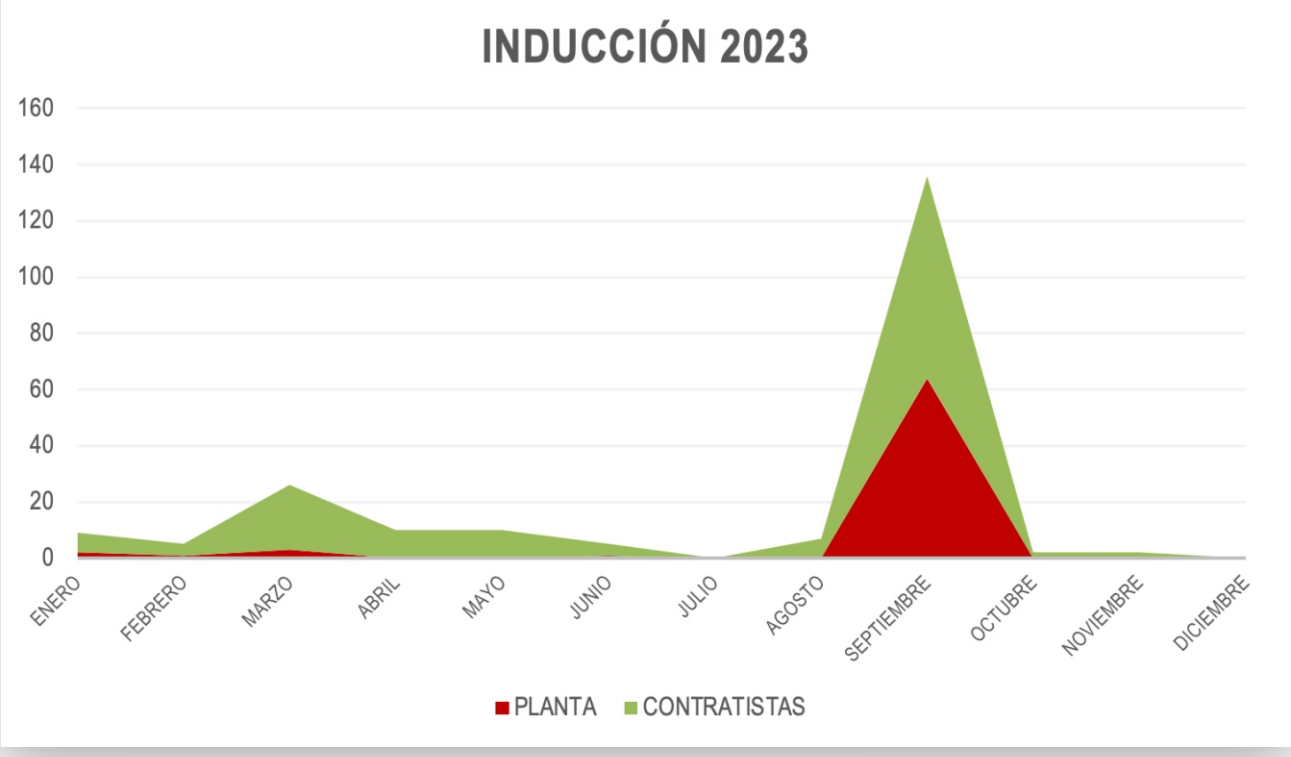
Por otra parte, la Entidad fomentará una oferta de capacitación para el personal vinculado que va a estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, el cambio cultural y el aseguramiento de la misma para todos los servidores públicos que conforman la planta de personal y contratistas.

1. DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

La Unidad Administrativa Especial realizó un análisis descriptivo con base en los reportes mensuales de avance del Plan de Acción y al Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2022; estos se determinaron en los procesos de inducción, reinducción, y capacitación en puestos de trabajo y en el fortalecimiento de competencias del saber y saber hacer, así:

1.1 Inducción para Servidores Públicos Nuevos y Contratistas

Teniendo en cuenta que la inducción es un proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, ésta se realizó de conformidad con el cronograma mensual, de la siguiente manera:



1.2 Proceso de Reinducción

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad y hacia los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación del Valor de lo Público. De acuerdo a la planeación estratégica del talento humano, se realizó, como en cada vigencia, en el mes de septiembre.

1.3 Servidores beneficiados en formación y capacitación por nivel jerárquico

Al respecto, por niveles jerárquicos han sido beneficiados en formación y capacitación por niveles, así: el 7.81% del nivel directivo, el 4.68% de los niveles asesor y técnico respectivamente, el 67.18% del nivel profesional y el 15.62% del nivel asistencial.

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA
DIRECTIVO	DIRECTOR NACIONAL	25	1
	SUBDIRECTOR	23	1
	DIRECTOR TÉCNICO	18	2
	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	17	1
ASESOR	JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	10	1
	ASESOR	8	2
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	13
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	13	12
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	6
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	7	3
ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	24	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14	2
	CONDUCTOR MECÁNICO	9	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	2
	SECRETARIA	8	4
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			64

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

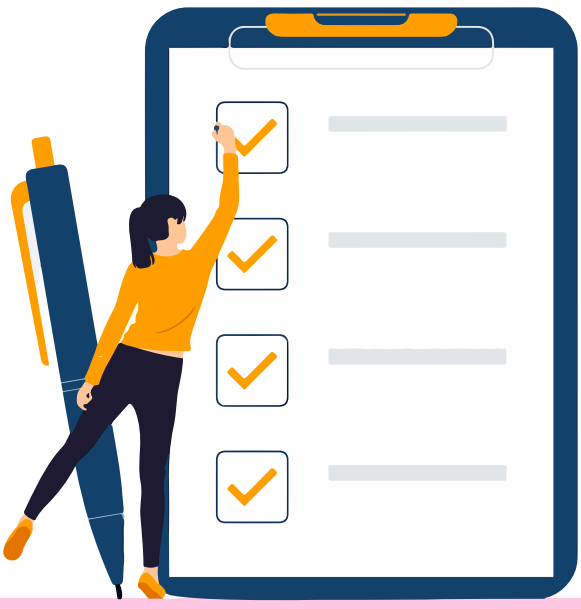
Fortalecer el liderazgo con el fin de propiciar espacios de desarrollo y crecimiento a través de las estrategias de formador de formadores, capacitación, procesos de inducción, reinducción y actualización, contemplados en el Plan Nacional de Capacitación 2030 del Estado colombiano

2.2 Objetivos Específicos

1. Desarrollar y fortalecer las competencias del saber, saber hacer y saber ser de los servidores públicos y contratistas de la entidad, por medio de estrategias de capacitación y formación a través de la transformación digital enfocada a la gestión del conocimiento, la innovación y la creación del valor público.

2. Orientar a los servidores públicos y contratistas a través de la inducción y reinducción en las etapas de ingreso y permanencia a través de la oferta institucional del Estado que contribuya al cumplimiento de la Política de Gestión del Talento Humano.

3. Incorporar a los servidores públicos de los niveles directivo y asesor al Programa de Alta Gerencia del Estado, con el fin de capacitarlos y empoderarlos en los principales temas de la administración pública en el proceso de inducción a la entidad.



3. ANÁLISIS NORMATIVO

3.1 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La Constitución Política de 1991, 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 y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

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

Artículo 4 - "Definición de 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, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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".

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

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…"

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

TITULO 9 CAPACITACIÓN - Artículo 2.2.9.1 Planes de Capacitación.

Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 quienes hagan 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 2.2.9.2 Finalidad. 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 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), 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 Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

3.2 Aseguramiento de la Capacitación para todos los Servidores Públicos

Los lineamientos normativos especifican la capacitación y formación dirigidas a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, sin embargo, la:

Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998. De acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo, tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública, siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

3.3 Capacitación a Contratistas por Prestación de Servicios.

Los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional.

La Circular Externa 100-10 de 2014, expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de

capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las organizaciones públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

3.4 La Capacitación desde el Marco Legal del Sistema Educativo Colombiano

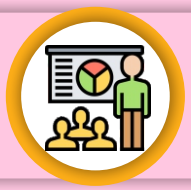
Ley 115 de 1994 contempla en las entidades, órganos y organismos públicos, lo siguiente:

Las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales y de las tecnologías de la información.

Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientados al puesto de trabajo, que permitan desarrollar las habilidades y destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional.

La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.



4. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Para mejorar el desempeño institucional, la entidad ha desarrollado una malla curricular con el propósito de fortalecer competencias y conocimientos esenciales de los servidores públicos y contratistas para dar cumplimiento a su misión y visión; así como a los objetivos establecidos en el Decreto 4122 de 2011.

4.1 Conocimientos Esenciales

Son los conocimientos que deben aprehender todos los servidores públicos y contratistas que se vinculan a la entidad, así:

4.1.1 Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia a través del Código de Integridad

Primera Etapa

El ***Grupo de Gestión Humana***, teniendo en cuenta el procedimiento de vinculación a la planta de personal y de contratistas, convoca la inducción con énfasis en:

- Normatividad (Leyes, Decretos, entre otros)
- Organigrama
- Código de Integridad
- Mapa de Procesos
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIP

Procedimientos de Ingreso, Desarrollo y Retiro
Presentación personal por cada dependencia de la Unidad Administrativa Especial

4.1.2 Conocimientos Específicos – Segunda Etapa

Son conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público fortalece los sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas, de conformidad con la siguiente malla:

DEPENDENCIA	TEMARIO	HORARIO
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	• LA UNIDAD, HISTORIA, MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS • ESTRUCTURA, FUNCIONES Y ORGANIGRAMA • CÓDIGO DE INTEGRIDAD • SG - SST • SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	2 HORAS
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	• INSCRIPCIONES A GERENTES PÚBLICOS, ASESORES Y FUNCIONARIOS • CURSO INDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN ALTOS DIRECTIVOS DEL ESTADO (GERENTES PÚBLICOS Y NIVEL ASESOR) • CURSO DE MIPG (8 MÓDULOS) • CURSO VIRTUAL DE LENGUAJE CLARO (PARA TODOS)	LAS ESTIPULADAS POR FUNCIÓN PÚBLICA, ESAP Y DNP
GRUPO DE ADMINISTRATIVA	• SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL • SISTEMA DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL	1 HORA
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	• SENSIBILIZACIÓN DEL SECTOR DE ECONOMÍA SOLIDARIA • GRUPOS DE TRABAJO Y TERRITORIOS • CREACIÓN Y FOMENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS	1 HORA
GRUPO DE PLANEACIÓN Y ESTADÍSTICA	• MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN – MIPG • FUNDAMENTOS GENERALES DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (VIRTUAL) • PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL • SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN-SIGOS • MAPA DE PROCESOS	1 HORA
GRUPO DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN	• NORMATIVIDAD ATENCIÓN AL CIUDADANO	1 HORA
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	• POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA • PLAN DE CONTINGENCIA	1 HORA
GRUPO DE COMUNICACIONES Y PRENSA	• PROTOCOLOS DE COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	30 MIN
OFICINA DE CONTROL INTERNO	• MODELOS LÍNEAS DE DEFENSA (MIPG)	30 MIN
OFICINA ASESORA JURÍDICA	• CAPACITACIÓN A SUPERVISORES Y PLATAFORMA SECOP II	30 MIN
FESOLIDARIOS	• PRESENTACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS	30 MIN
OFICINA O GRUPO DE LA VACANTE	• ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	ACORDE CON EL EMPLEO Y FUNCIONES

Por otra parte, de acuerdo con las necesidades identificadas por la ***Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias***, el Grupo de Educación e Investigación, diseña para cada vigencia una inducción específica para los funcionarios y contratistas del área misional.

4.1.3 Reinducción

La reinducción en la **Unidad Administrativa Especia**l está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la **Unidad Administrativa Especial**.

La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años ***(Decreto 1567 Capitulo II)***, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales del Gobierno Nacional.

4.1.4 Conocimientos Especializados

Son los conocimientos que permiten fortalecer competencias de los servidores públicos del saber y saber hacer, con el propósito de mejorar su desempeño organizacional, así:

HERRAMIENTAS VIRTUALES	CONTENIDO	ENTIDAD
CURSO VIRTUAL DE MIPG	OCHO MÓDULOS	FUNCIÓN PÚBLICA
CURSO VIRTUAL DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	DOS MÓDULOS	FUNCIÓN PÚBLICA
CURSO VIRTUAL LENGUAJE CLARO	CUATRO MÓDULO	DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN
OFERTA DIPLOMADOS	A DEMANDA	ESAP

4.2 Aprendizaje Organizacional

La ***Dirección de Investigación y Planeación y el Grupo de Educación e Investigación*** han desarrollado los siguientes cursos virtuales para los funcionarios y contratistas, así:

HERRAMIENTAS VIRTUALES	CONTENIDO
CURSO DE ECONOMÍA SOLIDARIA	• BÁSICO
PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOLIDARIA	• FORMAR PARA SERVIR
HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO	• MÓDULO DE FORTALECIMIENTO
HERRAMIENTA DE EMPRENDIMIENTO	• MÓDULO DE EMPRENDIMIENTO
METODOLOGÍA MYCOOP (COOPERATIVAS AGROPECUARIAS)	• MANUAL DEL FACILITADOR • MÓDULO 1 • MÓDULO 2 • MÓDULO 3 • MÓDULO 4
PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOLIDARIA	• FORMAR PARA EMPRENDER EN ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA – CICLO 1 • FORMAR PARA EMPRENDER EN ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA - CICLO2 • FORMAR PARA EMPRENDER EN ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA - CICLO3 • FORMAR PARA EMPRENDER EN ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA - CICLO 4.
PROYECTO EDUCATIVO SOCIO EMPRESARIAL - PESEM	• GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO EMPRESARIAL – PESEM – EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR SOLIDARIO.
CARTILLA ABC DEL SECTOR SOLIDARIO	• ABC DEL SECTOR SOLIDARIO
CARTILLA ESTRATEGIA DE COMPRAS PÚBLICAS LOCALES SOLIDARIAS	• ESTRATEGIA DE COMPRAS PÚBLICAS LOCALES SOLIDARIAS
AUDIOS DE HERRAMIENTAS EDUCATIVAS	• AUDIOS ABC DEL SECTOR SOLIDARIO • AUDIOS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

5. TEMÁTICA Y ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El ***Modelo de Planeación y Gestión - MIPG***, concibe al talento humano como el activo más importante, por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2023, se formuló con el propósito de desarrollar capacidades y competencias de los servidores públicos vinculados, la formación de liderazgos para el fomento y el fortalecimiento de la cultura organizacional fundamentada en los valores y principios institucionales, a través de los siguientes ejes temáticos:

5.1 Eje1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación

El activo más importante 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; 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 (intangible, 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.

Las competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos, establecidas para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del ***Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG***), son:

COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS	ENTIDAD
SABERES	• CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA AL CONOCIMIENTO • ESTRATEGIAS PARA LA GENERACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CONOCIMIENTO • DIVERSIDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN • CAPITAL INTELECTUAL • PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN • INNOVACIÓN • ANALÍTICA DE DATOS	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER HACER	• ADMINISTRACIÓN DE DATOS • ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO • GESTIÓN DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL • PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO • GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN • MECANISMOS PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL • TÉCNICAS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN • TÉCNICAS Y MÉTODOS DE REDACCIÓN DE TEXTOS INSTITUCIONALES • INSTRUMENTOS ESTADÍSTICOS • 'BIG DATA' • DISEÑO DE SERVICIOS	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER SER	• ORIENTACIÓN AL SERVICIO • CAMBIO CULTURAL PARA LA EXPERIMENTACIÓN E INNOVACIÓN • FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO • TRABAJO EN EQUIPO • GESTIÓN POR RESULTADOS • FORMAS DE INTERACCIÓN • COMUNICACIÓN ASERTIVA • DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO • GESTIÓN DEL CAMBIO	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP

5.2 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.

La capacitación de los servidores públicos, que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, giran alrededor de los siguientes aspectos

COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS	ENTIDAD
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) • FORMULACIÓN DE PROYECTOS CON FINANCIACIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL • ESQUEMAS DE FINANCIACIÓN PARA PROYECTOS A NIVEL TERRITORIAL Y DE DESARROLLO URBANO • MARCOS ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN, PLANEACIÓN, DIRECCIONAMIENTO • MODELOS DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN IMPLEMENTADOS EN CADA ENTIDAD PÚBLICA Y SU INTERACCIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS • CRECIMIENTO ECONÓMICO Y PRODUCTIVIDAD.	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER HACER	• DESARROLLO PROCESOS, HERRAMIENTAS, ESTRATEGIAS DE CONTROL PARA CADA UNA DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA QUE ESTABLECE EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI). • 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 • SEGURIDAD CIUDADANA • BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECO-SISTÉMICOS • GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y CAMBIO CLIMÁTICO • MODELOS DE SEGUIMIENTO A LA INVERSIÓN PÚBLICA Y MEDICIONES DE DESEMPEÑO • CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES • EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS • ESQUEMAS ASOCIATIVOS TERRITORIALES • ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER SER	• PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS • INCREMENTO DE BENEFICIOS PARA LOS CIUDADANOS A PARTIR DE LA GENERACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE DEN RESPUESTA A PROBLEMAS PÚBLICOS • MARCO DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA PÚBLICA • TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS • FOCALIZACIÓN DEL GASTO SOCIAL • LENGUAJE CLARO • SERVICIO AL CIUDADANO	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP

5.3 Eje 3 – Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las 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.

Los temas que deben orientar los procesos de formación y capacitación de este eje son:

COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS	ENTIDAD
SABERES	• NATURALEZA Y EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA • APROPIACIÓN Y USO DE LA TECNOLOGÍA • SOLUCIÓN DE PROBLEMAS CON TECNOLOGÍAS • TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD • BIG DATA	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER HACER	• AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS. • MINIMIZACIÓN DE COSTOS. • MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN. • RUPTURA DE FRONTERAS GEOGRÁFICAS. • MAXIMIZACIÓN DE LA EFICIENCIA. • INCREMENTOS SUSTANCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD • ATENCIÓN DE MAYOR CALIDAD, OPORTUNIDAD Y EN TIEMPO REAL. • ANÁLISIS DE DATOS PARA TERRITORIOS • SEGURIDAD DIGITAL • INTEROPERABILIDAD	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
SABER SER	• COMUNICACIÓN Y LENGUAJE TECNOLÓGICO • CREATIVIDAD • ÉTICA EN EL CONTEXTO DIGITAL Y DE MANEJO DE DATOS • MANEJO DEL TIEMPO • PENSAMIENTO SISTÉMICO • TRABAJO EN EQUIPO	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP

5.3 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, 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 importarte 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.

En el marco de la ética de lo público y la probidad, se sugiere trabajar en las siguientes capacidades blandas:

CAPACIDADES BLANDAS	POSIBLES TEMÁTICAS	ENTIDAD
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	• CONOCIMIENTO CRÍTICO DE LOS MEDIOS. • ANALIZAR LAS RAÍCES E IMPACTOS ACTUALES DE LAS FUERZAS DE DOMINACIÓN. • INDAGAR LA IDENTIDAD Y LAS FORMAS DESIGUALES DE CIUDADANÍA.	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	• 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.	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	• COMPROMETER SOBRE SITUACIONES DE JUSTICIA LOCAL Y TENER LA HABILIDAD DE RELACIONARLA EN TENDENCIAS GLOBALES Y REALIDADES. • ATENCIÓN A LOS PROCESOS GLOBALES QUE PRIVILEGIAN A UNOS CUANTOS Y MARGINALIZAN A MUCHOS. • ENTENDIMIENTO DE LOS EJEMPLOS DE 'PEQUEÑA DEMOCRACIA': AQUELLA QUE INVOLUCRA EL PODER DE LA GENTE Y LOS MOVIMIENTOS DE CONSTRUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA COMUNIDAD. • CÓDIGO DE INTEGRIDAD	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	• DESARROLLAR FLUIDEZ EN VARIAS FORMAS DE EXPRESAR IDEAS CENTRALES A DIFERENTES TIPOS DE AUDIENCIA (P.EJ. FORMAL, NO FORMAL Y COMUNIDAD EDUCATIVA). • CONOCIMIENTO DE DIVERSAS APROXIMACIONES PEDAGÓGICAS INCLUYENDO FILME, EDUCACIÓN POPULAR, NARRATIVA/TESTIMONIO, MULTIMEDIA, HISTORIA ORAL, ETC. • UTILIZAR NARRATIVAS, MÚLTIPLES PERSPECTIVAS Y FUENTES PRIMARIAS EN LA CREACIÓN DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS. • COMUNICACIÓN ASERTIVA. • LENGUAJE NO VERBAL. • PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	• EXPLORAR LAS RAÍCES DE LA VIOLENCIA PARA ENTENDER FORMAS DE MITIGAR CONFLICTOS DE GRUPO E INDIVIDUALES. • ENTENDER CÓMO DIVERSOS INDIVIDUOS Y COMUNIDADES SE APROXIMAN AL CONFLICTO, DIÁLOGO Y GENERACIÓN DE PAZ. • EXAMINAR Y ATENDER EN LAS INTERVENCIONES EDUCATIVAS LAS RAÍCES HISTÓRICAS, LAS CONDICIONES MATERIALES Y LAS RELACIONES DE PODER ARRAIGADAS EN EL CONFLICTO.	FUNCIÓN PÚBLICA ESAP

6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS

La profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios:

Formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones.

La formación continuada de los directivos que ingresan a la entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión e instruirlo sobre la misión de la entidad, las funciones de la dependencia a su cargo, sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia con la entidad.

En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se tienen en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de estos, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo, adicionalmente, las actitudes, conductas y comportamientos incluidos en el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo, a través de la oferta de Cursos Virtuales del Estado Colombiano.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN
1	SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN • ASPECTOS ACADÉMICOS • LOGÍSTICA DEL EVENTO • IMPACTO • SUGERENCIAS
2	SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL.
3	INDICADORES	INDICADORES DEL SIGOS • EFICACIA • EFICIENCIA

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del ***Plan Institucional de Capacitación*** se orienta al cumplimiento de los objetivos de la ***Unidad Administrativa Especia***l y al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos, de tal manera que se evidencie el mejoramiento continuo en la ejecución de sus funciones. Para lo cual nos apoyamos en:

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN
1	SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN • ASPECTOS ACADÉMICOS • LOGÍSTICA DEL EVENTO • IMPACTO • SUGERENCIAS
2	SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL.
3	INDICADORES	INDICADORES DEL SIGOS • EFICACIA • EFICIENCIA

ANEXO No. 1

CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2023

UAEOS	SUBDIRECCION NACIONAL GRUPO DE GESTION HUMANA

CRONOGRAMA INDUCCION Y REINDUCCION - 2023

MES / SEMANA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1			Inducción		Inducción		Inducción				Inducción	
2		Inducción		Inducción		Inducción		Inducción		Inducción		Inducción
3	Inducción											
4									Inducción y Reinducción			

Observación: Las fechas y temas de inducción y reinducción pueden estar sujetas a cambio, según directrices de la Dirección Nacional.

ANEXO No. 2

CRONOGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023

UAEOS

SUBDIRECCION NACIONAL
GRUPO DE GESTION HUMANA

CRONOGRAMA FORMACION Y CAPACITACION - 2023

MES / Semana	PLATAFORMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**	Curso virtual Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**	Inscripciones Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inscripciones Curso Virtual Integridad, Transparencia y Buen Gobierno.	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**	Inscripciones Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inscripciones Curso Virtual Integridad, Transparencia y Buen Gobierno.	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**	Inscripciones Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inscripciones Curso Virtual Integridad, Transparencia y Buen Gobierno.	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**	**EVA FUNCIÓN PÚBLICA**
2	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**		Cursos virtuales para la prevencion y manejo del riesgo psicosocial	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**	Cursos virtuales para la prevención del acoso laboral y ciber acoso	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**	Cursos virtuales para la gestión del Copasst- Investigacion de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**	Cursos virtuales para la prevención del acoso laboral y ciber acoso	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**	Cursos virtuales para la gestión del Copasst- tele trabajo, trabajo en casa trabajo remoto	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**	**POSITIVA EDUCA/POSITIVA TRAVESIA**
3	**CNSC**	Curso virtual; Evaluación del desempeño laboral, "aprender a evaluar, es una garantía en la Gestión Institucional" (CNSC)	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (CNSC)	Curso virtual; Un cambio de paradigma: De la Gestión del desempeño(CNSC)	Curso vitual; Comisiones de Personal	CNSC	CNSC	Curso virtual; Evaluación del desempeño laboral, "aprender a evaluar, es una garantía en la Gestión Institucional" (CNSC)	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (CNSC)	CNSC	CNSC	CNSC	CNSC
4	**DNP**		Inscripción Curso Lenguaje Claro	DNP	Inscripción Curso Lenguaje Claro	DNP	Inscripción Curso Lenguaje Claro	DNP	Inscripción Curso Lenguaje Claro	DNP	Inscripción Curso Lenguaje Claro	DNP	DNP
5	**UAEOS**	SIIF Cajas Menore(Ministerio de Hacienda)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)
6	**ESAP - SIRECEC**		Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	**ESAP - SIRECEC**	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	**ESAP - SIRECEC**	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	**ESAP - SIRECEC**	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	**ESAP - SIRECEC**	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	**ESAP - SIRECEC**

Observación: Las fechas y temas de capacitación pueden estar sujetas a cambio, según oferta de la Red Institucional de Capacitación o de la UAEOS