PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2019

Grupo de Gestión Humana

El empleo es de todos
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO

2. MARCO CONCEPTUAL

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General
5.2 Objetivos Específicos

6. BENEFICIARIOS

7. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE COMPETENCIAS.

7.1 La Educación Basada en problemas
7.2 El aprendizaje Colaborativo
7.3 Plan de Mejoramiento Individual

8. PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALELIZACION DE SERVIDORES PUBLICOS.

8.1 Eje Gobernanza para la Paz
8.2 Eje Gestión del Conocimiento
8.3 Eje Creación del Valor Público

9. PROGRAMA DE FORMACION CAPACITACION

9.1 Inducción

9.1.1.1 Primera Etapa
9.1.1.2 Segunda Etapa

9.2 Entrenamiento
9.3 Reinducción

9.4 Capacitación

9.4.1 Programas de Aprendizaje
9.4.1.1 Herramientas Presenciales
9.4.1.2 Herramientas Virtuales
9.4.1.3 Herramientas Presenciales – Departamento Administrativo de la Función Pública
9.4.1.3 Herramientas Virtuales – Departamento Administrativo de la Función Pública
9.4.2 Planes de Mejoramiento Individual
9.4.3 Red Institucional de Capacitación

10. EJECUCION

11. SEGIMIENTO Y EVALUACIO DEL PIC

12. INDICADORES DEL PIC

GLOSARIO

ANEXO 1 - CRONOGRAMA INDUCCION – 2019
ANEXO 2 - CRONOGRAMA ACTIVIDADES PROGRAMA CAPACITACION 2019
ANEXO 3 - INDCIADORES SIGOS – PIC 2019

INTRODUCCION

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 - PNFC para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019; 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.

Y por lo tanto la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluye Rutas de Creación del Valor, entre otras la Ruta del Crecimiento: Liderando Talento. Para fortalecer el liderazgo de los servidores públicos, propiciando espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras con la capacitación, el desarrollo de competencias gerenciales, la inducción y reinducción, entre otras.

El alcance del Plan institucional de Capacitación para la vigencia 2019 está enmarcada en la normatividad que rige la capacitación en el sector público, la cual establece que los programas de aprendizaje ofertados se enmarquen en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en la Unidad Administrativa Especial, estarán orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades de los servidores públicos de la entidad.

Por lo anterior se fomentará el cambio cultural en todos los servidores independientemente de su forma de vinculación, combinando las diferentes didácticas y teorías de aprendizaje que permiten integrar las técnicas, herramientas pedagógicas y virtuales con que cuenta la Unidad Administrativa Especial, fortaleciendo así el sentido de pertenecía a través de la inducción, el entrenamiento en puesto de trabajo y la reinducción mecanismos que permitirán el desarrollo de competencias, conocimientos y experiencia profesionales.

1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998**. 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, 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"

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

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

- **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.

- **Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).**
  Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público –** Función Pública – ESAP **-** Mayo de 2017,

- **Resolución 390, del 30 de mayo de 2017**, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

- **Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública – ESAP, Diciembre de 2017.

- **Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.22.3.14**.

- Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 3. Plan Anual de Vacantes

- **Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Artículo 2.2.22.3.14**.

  Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos:

Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

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.

Entrenamiento

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Profesionalización

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se basará en los siguientes principios, acorde con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

1. **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

2. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

3. **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

5. **Prevalencia del interés de la organización**: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

6. **Integración a la carrera administrativa**: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

7. **Prelación de los empleados de carrera**: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo7, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 7 Sentencia 1163 de 2000

   Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: ". "g) Profesionalización del servidor público. 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 entídad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

8. **Economía**: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

9. **Énfasis en la práctica**: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de caos concretos y en la solución de problemas específicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitió a la Unidad Administrativa Especial, identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.

La Unidad Administrativa Especial, para la identificar las necesidades de aprendizaje contempló las siguientes etapas acorde con el MIPG, así:

a. A través del coaching de trabajo en equipo, se recolecto la información sobre necesidades de aprendizaje por dependencias con el diligenciamiento del Formato de Detención de Necesidades de Aprendizaje por Área, donde se identificaron las principales necesidades de conocimientos específicos, habilidades y actitudes que consideraron importantes para cumplir los objetivos estratégicos y señalaron las habilidades que deben fortalecer los miembros de cada equipo para cumplir los objetivos estratégicos.

b. Recolección de necesidades de aprendizaje individual para mejorar el desempeño laboral a través de los planes de mejoramiento identificados en la Evaluación del Desempeño Laboral y normatividad emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer el liderazgo de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial a través de la inducción, entrenamientos en puesto de trabajo, reinducción y procesos de capacitación, propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, para el cumplimiento de las metas de la entidad a través de la Ruta del Crecimiento.

5.2 Objetivos Específicos

1. Integrar mediante la inducción a los servidores públicos que se vinculen a la Unidad Administrativa, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolo con el servicio público, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad
2. Empoderar a los nuevos servidores públicos mediante estrategias que faciliten el entrenamiento en puestos de trabajo a las dependencias y grupos de gestión de la Unidad Administrativa Especial, para la optimización y maximización de los objetivos institucionales.
3. Reorientar a los servidores públicos de la Unidad, mediante la reinducción, para aportar conocimientos, que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

6. BENEFICIARIOS

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

7. LINEAMIENTOS PEDADOGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los servidores públicos de la unidad Administrativa Especial, se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y los Planes de Mejoramiento Individual.

7.1 La Educación Basada en Problemas

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

7.2 El Aprendizaje Colaborativo

Es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

7.3 El Plan de Mejoramiento Individual

Recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario (resúmenes, informes, guías, entre otros. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

8. PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Nuevo Modelo de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante, por lo tanto el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública a través de la Ruta del Crecimiento, para fortalecer el liderazgo, propiciando espacios de desarrollo y crecimiento a través delos siguientes ejes temáticos:

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación – Función Pública 2017

8.1 Eje Gobernanza para la Paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos y se tendrán en cuenta los siguientes contenidos:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

Fuente: Función Pública. 2017.

8.2 Eje Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, tomando como base los contenidos temáticos, así:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	**Ser**	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional – empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Fuente: Función Pública. 2017.

8.3 Eje 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública, con los siguientes contenidos temáticos:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	**Ser**	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	- Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

9. PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2019 para la Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se ejecutará a través de los Programas de Inducción, Entrenamiento, Reinducción y Capacitación, así:

9.1 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 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

En la Unidad Administrativa las Inducción se desarrolla en dos etapas:

9.1.1 Primera Etapa

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

- Normatividad (Leyes, Decretos, entre otros)
- Organigrama
- Código de Integridad
- Mapa de Procesos
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Procedimientos de Ingreso, Desarrollo y Retiro
- Presentación personal por cada dependencia de la Unidad Administrativa Especial

9.1.2 Segunda Etapa

El Grupo de Gestión Humana dentro de los dos meses siguientes al ingreso de servidores públicos y contratistas, planea y coordina con las diferentes dependencias, la inducción de acuerdo a la siguiente malla:

DEPENDENCIA	TEMARIO	HORARIO
Grupo de Gestión Humana	➢ La Unidad y su Historia, Misión, Visión, Objetivos ➢ Estructura, Funciones y Organigrama ➢ Código de Integridad ➢ SG - SST ➢ Sistema de Estímulos ➢ Régimen Salarial ➢ Viáticos y Gastos de Viaje	1.30 HORA
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 ➢ Curso Básico de Economía Solidaria Virtual (Obligatorio a partir del II semestre del 2019)	1 HORA 20 HORAS
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	➢ Modelo líneas de defensa (MIPG)	30 MIN
Oficina Asesora Jurídica	➢ Capacitación en manejo de 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 y acorde a las necesidades identificadas por la Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias, el Grupo de Educación e Investigación, diseña una inducción específica para los servidores públicos del área misional, con énfasis en la siguiente malla curricular:

INDUCCIÓN A LA GESTION MISIONAL Y TERRITORIAL DE LA UNIDAD				
Alcance: Iniciar el proceso de formación de un gestor territorial UAEOS, abordando los elementos básicos necesarios que permitan la ejecución de las actividades de representación de la entidad en territorio de acuerdo con la ejecución del objeto contratado en cada caso.				
Horizonte de formación : Afianzar el sentido de pertenencia del nuevo funcionario del area misional.				
EJE TEMÁTICO	**OBJETIVO DEL EJE**	**TEMAS ESPECÍFICOS**	**FECHA**	**FACILTADOR**
Recomendaciones Iniciales	Señalar la importancia del funcionario en el ejercio de la misión de la entidad.	Saludo y Contexto Institucional	MIÉRCOLES 7 DE FEBRERO	RAFAEL GONZÁLEZ
		Seguridad social en el trabajo	MIÉRCOLES 7 DE FEBRERO	LYNA GARCÍA
		Recomendaciones para presentación de informes de gestión misional Espacios para le representación de la Unidad: Comités Mintrabajo, Reuniones en regiones y recomendaciones	JUEVES 8 DE FEBRERO	GLORIA MEDINA
		Responsabilidades de los servidores públicos / contratistas	VIERNES 9 DE FEBRERO	LEONARDO HUERTA
Discurso Institucional	Introducir a los participantes en la apuesta de desarrollo socioeconómico y territorial de la Unidad.	¿Qué hace la UAEOS? PLANFES	LUNES 12 DE FEBRERO	CONVERSATORIO: GLORIA MEDINA, BEATRIZ GARZÓN Y JOHN JAIRO ROJAS
		PII	MARTES 13 DE FEBRERO	JOHN JAIRO ROJAS
				ERIKA MORENO
Introducción Conceptual	Socializar conceptos básicos para la comprensión del discurso Institucional.	Flujos de solidariad Tipología de las organizaciones solidarias Sin ánimo de lucro	MIÉRCOLES 14 DE FEBRERO	BEATRIZ GARZÓN
Atención al Ciudadano	Orientar en aspectos básicos de la atención al ciudadano que se realizará en terrotorio	Protocolo de atención al ciudadano UAEOS Protocolo de atención a víctimas	JUEVES 15 DE FEBRERO	MAGDA ESTRADA MARIBEL
		Cierre de la Inducción	JUEVES 15 DE FEBRERO	ERIKA MORENO

9.2 Entrenamiento

El Grupo de Gestión Humana, hace un acompañamiento con el jefe inmediato del servidor público vinculado, diligenciando el instrumento de verificación de la inducción en el puesto de trabajo, como un complemento a la inducción y una vez se posesiona en el respectivo empleo, se le hace entrega de sus funciones para efectos de que el servidor público asimile en la práctica sus funciones y actividades con el propósito de prestar un mejor servicio de acuerdo con los fines y objetivos institucionales.

9.3 Reinducción

La reinducción en la Unidad Administrativa Especial, 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.

9.4 Capacitación

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades, a través de las siguientes estrategias:

9.4.1 Programas de Aprendizaje

Los programas de aprendizaje en la Unidad Administrativa Especial, están orientados al fortalecimiento de competencias del saber que contribuye a un mejor desempeño individual y logro de los objetivos y metas institucionales; así:

9.4.1.1 Herramientas Presenciales

La Unidad Administrativa Especial a través del Grupo de Educación e Investigación, ha desarrollado, los siguientes cursos presenciales, para los Servidores Públicos, así

- PLANFES
- Formar para Servir
- Curso Básico de Economía Solidaria

9.4.1.2 Herramientas Virtuales:

La Unidad Administrativa Especial por medio del Grupo de Educación e Investigación, ha desarrollado, los siguientes cursos virtuales, para los Servidores Públicos y la ciudadanía, así

HERRAMIENTAS VIRTUALES	CONTENIDO
Cartilla Curso de Economía Solidaria	➢ Básico (A partir del II Semestre de 2019 en la plataforma virtual) ➢ Medio ➢ Avanzado
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

9.4.1.3 Herramientas Presenciales – Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Circular 100.04 – 2018 y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, ha diseñado en asocio con la ESAP, el curso de:

- Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana

9.4.1.4 Herramientas Virtuales – Departamento Administrativo de la Función Pública

En cumplimiento de la Circular 100.04 – 2018 y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, teniendo cuenta la orientación de la gestión institucional desarrolló con los líderes de las políticas de gestión del desempeño, la obligatoriedad para todos los servidores públicos del Estado Colombiano, el curso de:

- Curso virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.
- Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el Modelo de “Fundamento Generales” obligatoriamente.

9.4.2 Planes de Mejoramiento Individual

En el programa de capacitación se desarrollan actividades de formación y capacitación para los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción ; a través de la generación de conocimientos, desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales; los cuales estarán sujetos a disponibilidad presupuestal, acorde a los planes de mejoramiento individual, para cada servidor público, así:

GOBIERNO DE COLOMBIA ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVUDAL - 2019
SERVIDORES PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA
Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

No.	CEDULA	APELLIDOS	NOMBRES	PLAN DE MEJORAMIENTO 2019
1	1.014.200.567	ACOSTA ERAZO	ANDREA PATRICIA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
2	SIN INF	ASESOR	VACANTE	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
3	SIN INF	ASESOR	VACANTE	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
2	51.754.292	ARANGO GONGORA	ILBA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
3	52.315.564	BONILLA CORTES	CAROLINA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
4	1.010.196.668	BRICEÑO CORTÉS	DAIHAT MINYELY	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
5	52.619.629	BUENDIA TORRES	SONIA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
6	65.751.188	CAÑON GARZON	GEMMA DEL PILAR	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
7	4.374.358	CASTRO	JOSE OMAR	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
8	88.031.074	CUY ESTEBAN	JOSE EFRAIN	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
9	23.323.387	DAZA RIVERA	MARTHA CECILIA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
10	37.005.298	GARZON OLAYA	ANA BEATRIZ	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)

GOBIERNO DE COLOMBIA ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVUDAL - 2019
SERVIDORES PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA
Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

No.	CEDULA	APELLIDOS	NOMBRES	PLAN DE MEJORAMIENTO 2019
11	52.854.520	GRANJA RODRIGUEZ	ROSA YELENA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
12	52.992.988	ESCOBAR GUZMAN	KELLY JOHANNA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
13	73.117.502	HERNANDEZ BARRETO	LAUREANO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
14	92.529.917	HERNANDEZ BENITOREV	NICOLAS ALBERTO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
15	SIN INF	ASESOR	VACANTE	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
16	52.100.519	LACHE JIMENEZ	GLORIA INES	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
17	63.486.233	MEDINA TARAZONA	GLORIA PATRICIA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
18	19.375.737	MUÑOZ RODRIGUEZ	JORGE ISMAEL	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
19	52.505.123	NIÑO RAMIREZ	KAREN	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
20	79.501.295	PARRA BELTRAN	MIGUEL ANTONIO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)

GOBIERNO DE COLOMBIA ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVUDAL - 2019
SERVIDORES PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA
Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

No.	CEDULA	APELLIDOS	NOMBRES	PLAN DE MEJORAMIENTO 2019
21	79.983.241	RAMIREZ MORENO	RICARDO ROBERTO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
22	93.375.656	ROJAS MILLAN	JOHN JAIRO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
23	1.023.865.180	TAVERA CALDERÓN	SANDRA TATIANA	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
24	80.121.286	URREA TORRES	JOHN FERNANDO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
25	79.634.543	VANEGAS GONZALEZ	CESAR ALFONSO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
26	59.706.547	VIVEROS ZAMBRANO	MARISOL	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)
27	33.700.229	ZARATE SALAZAR	NUBIA AMPARO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales" Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre 2019)

9.4.3 Red Institucional de Capacitación

A través de los Grupos Transversales instituidos por Función Pública, las instituciones públicas en el marco de las políticas, planes y programas del Gobierno Nacional, ofertan Programas de Capacitación para el fortalecimiento de competencias de los servidores públicos y entre ellas, contamos con:

- Ministerio de Trabajo
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela Superior de Administración Pública.- ESAP
- Escuela de Alto Gobierno - ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Ministerio de las TIC´S
- Contaduría General de la Nación
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Archivo General de la Nación - AGN

10. EJECUCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante la vigencia 2018 será ejecutado a través de los programas de:

- **Inducción**: Dirigido a los nuevos servidores públicos de planta y contrato como parte de su integración a la cultura organizacional e inmediatamente su vinculación.

- **Entrenamiento**: Realizado por el jefe inmediato al servidor público vinculado, con el propósito de entrenarlo en las funciones de la dependencia, las de cada nivel jerárquico, sus roles y actividades del acordes al Plan de Acción de cada dependencia.

- **Reinducción**: Está dirigida a reorientar la integración de los servidores públicos cada año, con 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.

- **Capacitación**: Está orientada a la ampliación de conocimientos y habilidades que permite un desempeño óptimo en el puesto de trabajo y fortalecimiento de competencias, a través de la identificación de necesidades por dependencias, así:

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
FORMACION PARA EL TRABAJO	**RUTA DEL CRECIMIENTO**	Capacitación: fortalecimiento de competencias del Saber: ➢ Formar para Servir ➢ PLANFES ➢ Curso Básico de Economía Solidaria (Virtual II Semestre de 2019)	Todos los servidores públicos
		➢ Curso virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos. ➢ Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el Modelo de "Fundamento Generales" obligatoriamente.	
		Gestión ante la Red de Capacitación del Estado de: Diplomados, cursos, seminarios, foros, talleres, entre otros.	
		Ofimática Excel (Básico, Intermedio y Avanzado).	

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PIC

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, se orienta al cumplimiento de los objetivos de la Unidad Administrativa Especial y al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos, de tal manera que mejoren en la ejecución de sus funciones, para lo cual nos apoyamos en:

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTA DE EVALUACION
1	Satisfacción de los participantes en el desarrollo de actividades de capacitación	Encuesta de satisfacción en donde mide: ➢ Aspectos Académicos ➢ Logística del Evento ➢ Impacto ➢ Sugerencias
2	Aplicación de lo Aprendido	A través de la Evaluación del Desempeño Laboral, Seguimientos Planes de Mejoramiento Individual.
3	Indicadores	Indicadores del SIGOS ➢ Eficacia ➢ Eficiencia

12. INDICADORES DEL PIC

Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de gestión y por ello actualmente, teniendo en cuenta la prospectiva del Nuevo Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIGP, se construyen en un pilar orientado a los resultados de los planes, programas y proyectos de la entidad, buscando flexibilizarlos para el logro de objetivos, misión y visión institucional.

Los indicadores en la Unidad Administrativa Especial son una representación establecida mediante el SIGOS, a partir de los cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance en el logro del Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2019.

(Anexo 3 - Evaluación del Impacto de la Capacitación)

GLOSARIO

Administración Pública

Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015)

Brechas Estructurales

Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).

Capital Humano

Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la Plan Nacional de Formación y Capacitación 63 unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

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 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" (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Carrera Administrativa

Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias Laborales

Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación Formal

Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006). 64 Plan Nacional de Formación y Capacitación

Educación Informal

La educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115, 1994, art. 43).

Empleo Público

Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

Formación

En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Metodología Pedagógica

Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

Políticas Públicas

Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas.

Servidor Público

Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Valor Público

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016)

ANEXO No. 1

CRONOGRAMA INDUCCIÓN – 2019

SUBDIRECCION NACIONAL
GRUPO DE GESTION HUMANA

COBIERNO DE COLOMBIA ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

CRONOGRAMA INDUCCION - 2019

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

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

ANEXO N° 2

CRONOGRAMA PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION - 2019

GOBIERNO DE COLOMBIA ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

SUBDIRECCION NACIONAL
GRUPO DE GESTION HUMANA

CRONOGRAMA PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION - 2019

MES / Semana	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1		Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)	Curso Virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programamción Escuela de Alto Gobierno (ESAP)
2		Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Curso Virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Curso Virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Curso Virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Curso Virtual del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, integrado por ocho (8) módulos.	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	
3	SIIF Cajas Menore(Ministerio de Hacienda)		Curso Virtual Modelo de "Fundamento Generales"	Curso Virtual Modelo de "Fundamento Generales"	Curso Virtual Modelo de "Fundamento Generales"	Curso Virtual Modelo de "Fundamento Generales"	Formador de Formadores "Formar para Servir" (UAEOS)	Formador de Formadores "Formar para Servir" (UAEOS)	Formador de Formadores "Formar para Servir" (UAEOS)	Formador de Formadores "Formar para Servir" (UAEOS)	Programamción Capacitaciines Brigadas y COPASO (ARL)	
4	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)		Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Capacitaciines Brigadas y COPASO (ARL)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programamción Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Curso Basic o de Economía solidaria (Virtual UAEOS)	Curso Basic o de Economía solidaria (Virtual UAEOS)	Curso Basic o de Economía solidaria (Virtual UAEOS)	Curso Basic o de Economía solidaria (Virtual UAEOS)	Curso Basic o de Economía solidaria (Virtual UAEOS)	

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

ANEXO N° 3

INDICADORES SIGOS
PIC - 2019