



ruta del crecimiento



SUBDIRECCIÓN NACIONAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



9.4 Capacitación

- 9.4.1 Programas de Aprendizaje
 - 9.4.1.1 Herramientas Presenciales
 - 9.4.1.2 Herramientas Virtuales
- 9.4.2 Planes de Mejoramiento Individual
- 9.4.3 Red institucional de Capacitación

10. EJECUCION

11. SEGIMIENTO Y EVALUACION DEL PIC

12. INDICADORES DEL PIC

GLOSARIO

ANEXO 1 - CRONOGRAMA INDUCCION – 2018

ANEXO 2 - CRONOGRAMA ACTIVIDADES PROGRAMA CAPACITACION

ANEXO 3 - MATRIZ DNAO

ANEXO 4 - INDICADORES

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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 2018; 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 2018 esta 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 pertenencia 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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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.**

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



- **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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "

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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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:

- a. 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, por el período comprendido entre el 1º. de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 y las cuales se presentan en el presente documento en el numeral 9.4.4 Planes de Mejoramiento Individual.
- b. 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. (Anexo No. 3 - Matriz DNAO)

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales y habilidades de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial a través de la inducción, entrenamientos en puesto de trabajo, reinducción y procesos de capacitación, acordes a las necesidades y requerimientos de formación expresados en los diagnósticos de necesidades que permitan generar compromiso bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



7. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS 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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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 de los 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:

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - 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:

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - 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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



9. PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2018 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 (Decretos de creación, transformación, planta, funciones, entre otras)
- Organigrama
- Código de Integridad
- Mapa de Procesos
- Procedimientos de Ingreso, Permanencia y Retiro
- Presentación personal por cada dependencia de la Unidad Administrativa Especial

9.1.2 Segunda Etapa

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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 y Funciones Organigrama Código de Integridad Ley 734 de 2002 Programa de Bienestar e Incentivos Régimen Salarial Viáticos	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	2 horas
Grupo de Planeación y Estadística	Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG 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)	1 hora
		3 horas
Grupo de Comunicaciones y Prensa	Protocolos de Comunicaciones Internas y Externas	30 Min
Grupo de Tecnologías de la Información	Intranet Seguridad Informática	30 Min
Oficina de Control Interno	Mecí	1 hora
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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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	FACILITADOR
Recomendaciones Iniciales	Señalar la importancia del funcionario en el ejercicio 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 la 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?		CONVERSATORIO: GLORIA MEDINA, BEATRIZ GARZÓN Y JOHN JAIRO ROJAS
		PLANFES	LUNES 12 DE FEBRERO	
		PII	MARTES 13 DE FEBRERO	
				ERIKA MORENO
Introducción Conceptual	Socializar conceptos básicos para la comprensión del discurso Institucional.	Flujos de solidaridad 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 territorio	Protocolo de atención al ciudadano UAEOS		MAGDA ESTRADA
		Protocolo de atención a víctimas	JUEVES 15 DE FEBRERO	MARIBEL
		Cierre de la Inducción	JUEVES 15 DE FEBRERO	ERIKA MORENO

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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

El Grupo de Educación e Investigación, ha desarrollado

- PLANFES
- Formar para Servir

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



9.4.1.2 Herramientas Virtuales:

HERRAMIENTA EDUCATIVA	CONTENIDO
Curso de Economía Solidaria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Básico ➤ Medio ➤ Avanzado
Herramienta de Fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Módulo de Fortalecimiento
Herramienta de Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Módulo de Emprendimiento
Metodología Mycoop	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manual del Facilitador ➤ Módulo 1 ➤ Módulo 2 ➤ Módulo 3 ➤ Módulo 4
Programa de Educación Solidaria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
Audios de Herramientas Educativas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Audios ABC del Sector Solidario ➤ Audios Organizaciones Solidarias

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:

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



  PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL - 2018 SERVIDORES PÚBLICOS INSCRITOS EN CARRERA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION				
No.	CEDULA	APELLIDOS	NOMBRES	MEJORAMIENTO
1	1.014.200.567	ACOSTA ERAZO	ANDREA PATRICIA	Actualización procesos y procedimientos Ofimática Bilinguismo
2	51.754.292	ARANGO GONGORA	ILBA	capacitación sobre el nuevo catálogo presupuestal que su aplicación comenzará en la vigencia 2018.
3	52.315.564	BONILLA CORTES	CAROLINA	
4	63.501.357	BORJA PINZÓN	ALEXANDRA MARIA	Actualización de Normatividad Vigente
5	1.010.196.668	BRICEÑO CORTÉS	DAIHAT MINYELY	Actualización procesos y procedimientos Ofimática
6	52.619.629	BUENDIA TORRES	SONIA	Fortalecer competencias del saber y saber hacer
7	65.751.188	CAÑON GARZON	GEMMA DEL PILAR	Aprendizaje continuo de los temas de interés manejados por la Dirección de Desarrollo
8	4.374.358	CASTRO	JOSE OMAR	Estudios y refuerzo e en temas diferentes temáticas propias de la Dirección técnica Lectura continua análisis de profundidad de los nuevos procesos y proyectos de la unidad que involucran a la Direccion Técnica
9	88.031.074	CUY ESTEBAN	JOSE EFRAIN	
10	23.323.387	DAZA RIVERA	MARTHA CECILIA	Actualización de Normatividad de Contratación y Formulación de Proyectos de Inversión en el nuevo MGA
11	37.005.298	GARZON OLAYA	ANA BEATRIZ	
12	52.854.520	GRANJA RODRIGUEZ	ROSA YELENA	
13	52.992.988	ESCOBAR GUZMAN	KELLY JOHANNA	Atualización en Normatividad Capacitación Desarrollo de Alianzas Estratégicas Coaching Empresarial
14	73.117.502	HERNANDEZ BARRETO	LAUREANO	Estudios y refuerzo e en temas diferentes temáticas propias de la Dirección técnica Lectura continua análisis de profundidad de los nuevos procesos y proyectos de la unidad que involucran a la Direccion Técnica
15	92.529.917	HERNANDEZ BENITOREV	NICOLAS ALBERTO	Actualización de normatividad de los procesos de gestión de la Unidad.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



No.	CEDULA	APELLIDOS	NOMBRES	MEJORAMIENTO
1	63.486.233	MEDINA TARAZONA	GLORIA PATRICIA	
2	19.375.737	MUÑOZ RODRIGUEZ	JORGE ISMAEL	Actualización en la Nueva metodología de construcción de Mapa de Riesgos Capacitación Nueva metodología de Riesgos
3	52.505.123	NIÑO RAMIREZ	KAREN	Estudios y refuerzo e en temas diferentes temáticas propias de la Dirección Técnica Lectura continua y asistencia a los diferentes procesos de Capacitación programados por el Grupo de la Dirección de Desarrollo Procesos de comunicación con el equipo de trabajo
20	52.777.778	PARRA ROJAS	FLOR MARIA	Actualización de procesos
21	12.914.246	QUIÑONEZ YAÑEZ	JHONNY ALFREDO	Normatividad vigente
22	79.983.241	RAMIREZ MORENO	RICARDO ROBERTO	
23	93.375.656	ROJAS MILLAN	JOHN JAIRO	
24	1.023.865.180	TAVERA CALDERÓN	SANDRA TATIANA	Actualización en Normatividad Capacitación en Desarrollo de Alianzas Estratégicas Coaching Empresarial
25	79.634.543	VANEGAS GONZALEZ	CESAR ALFONSO	Actualización de Normatividad de Contratación Formulación de Proyectos de Inversión en la nueva MGA
26	59.706.547	VIVEROS ZAMBRANO	MARISOL	
27	33.700.229	ZARATE SALAZAR	NUBIA AMPARO	Actualización de Normatividad
Servidores Públicos sin Plan de Mejoramiento				

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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 funcionales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar para Servir ▪ PLANFES ▪ Curso Básico de Economía Solidaria Gestión ante la Red de Capacitación del Estado de: Diplomados, cursos, seminarios, foros, talleres, entre otros Bilingüismo Ofimática Excel (Básico, Intermedio y Avanzado).	Todos los servidores públicos

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➤ Eficacia ➤ Eficiencia

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



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 – 2018. (Anexo 3 - Evaluación del Impacto de la Capacitación)

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC VIGENCIA 2018
COMITÉ DE CAPACITACION Y BIENESTAR
COMISION DE PERSONAL
ACTA DEL 20 DE MARZO DE 2018**

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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.

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



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)

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”



ANEXO No. 1

CRONOGRAMA INDUCCIÓN – 2018

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



		SUBDIRECCION NACIONAL GRUPO DE GESTION HUMANA											
		CRONOGRAMA INDUCCION - 2018											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
MES	Semana		Inducción	Inducción	Inducción	Inducción							
1													
2													
3		Inducción											
4													

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

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



ANEXO N° 2

CRONOGRAMA PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION - 2018

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



ORGANIZACIONES SOLIDARIAS GOBIERNO DE COLOMBIA		SUBDIRECCION NACIONAL GRUPO DE GESTION HUMANA										
CRONOGRAMA PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION - 2018												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
Semana												
1		Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)	Bilinguismo (SENA) Programación Escuela de Alto Gobierno (ESAP) Programación Eventos (UAEOS)	Bilinguismo (SENA) Programación 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)	Programación Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Programación Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Ofimática: Excel básico, intermedio y avanzado	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Ofimática: Excel básico, intermedio y avanzado	Inducción Actualización para Altos Directivo del Estado (ESAP)	Ofimática: Excel básico, intermedio y avanzado
3	Convergencias NIF (Ministerio de Hacienda)	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)	Capacitación Nuevo Modelo Integrado de Planeación y de Gestión - MIPG (Planeación UAEOS)	Formador de Formadores "Formar para Servir" (UAEOS)	Programación Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programación Escuela de Alto Gobierno (ESAP)	Programación Capacitaciones Brigadas y COPASO (ARL)					
4	Situaciones Administrativa (Función Pública)	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (CNSC)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programación Capacitaciones Brigadas y COPASO (ARL)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programación Capacitaciones Brigadas y COPASO (ARL)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programación Capacitaciones Brigadas y COPASO (ARL)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programación Capacitaciones Brigadas y COPASO (ARL)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)	Programación Eventos Y Capacitaciones (UAEOS)
<p>Observación: Las fechas y temas de capacitación pueden estar sujetas a cambio, según oferta de la Red Institucional de Capacitación o de la UAEOS</p>												

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



ANEXO N° 3

MATRIZ DNAO - 2018

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



ANEXO N° 4

INDICADORES PIC - 2018

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia



		FICHA TÉCNICA DE INDICADORES			
VERSIÓN 2		CÓDIGO UAEOS-FO-PDE-07		FECHA EDICIÓN 27/01/2015	
I. IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR					
Proceso	GESTION HUMANA				
Objetivo del proceso	Propender por el fortalecimiento de competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico para alcanzar los objetivos institucionales y generar mejoramiento continuo de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial a través de la ejecución de los planes, programas y proyectos relacionados con Gestión Humana.				
Responsable del Indicador	Coordinación Grupo de Gestión Humana				
Nombre del Indicador	Cumplimiento del PIC				
Objetivo del indicador	Determinar la eficiencia del avance de la implementación del Plan Integral de Capacitación				
Forma de Interpretación	El porcentaje obtenido de la implementación del Plan Integral de Capacitación - PIC, determina el avance formulado comparado contra el implementado.				
Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Nombre variable	Explicación de la variable	Fuente Generadora	Fuente de Verificación
(Número de planes de mejoramiento individual realizados / Número Total de Funcionarios Inscritos en carrera Administrativa) * 100	Porcentaje	(Número de planes de mejoramiento individual realizados)	Determina la eficiencia de la implementación del plan de mejoramiento requerido y realizado	Evaluación del desempeño	Instrumentos
		Número Total de Funcionarios Inscritos en carrera Administrativa	Determina el número total de funcionarios inscritos en carrera administrativa hasta el 15 de febrero de la vigencia.	Inscripción en Carrera Administrativa - Comisión Nacional del Servicio Civil	Historias laborales
Mide:	Eficiencia <input type="checkbox"/>	Eficacia <input checked="" type="checkbox"/>	Efectividad <input type="checkbox"/>	Equidad <input type="checkbox"/>	Ambiental <input type="checkbox"/>
Periodicidad:	Mensual <input type="checkbox"/>	Bimestral <input type="checkbox"/>	Trimestral <input type="checkbox"/>	Semestral <input type="checkbox"/>	Anual <input checked="" type="checkbox"/>
Rango de Gestión					
Excelente	Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Inaceptable	
95% - 100%	85% - 94%	75% - 84%	65% - 74%	0% - 64%	
META DE GESTION	Formular el Plan Institucional de Capacitación - PIC con base en los Planes de mejoramiento individual - PAE con una participación mínima de un 85%.				

		FICHA TÉCNICA DE INDICADORES			
VERSIÓN 2		CÓDIGO UAEOS-FO-PDE-07		FECHA EDICIÓN 27/01/2015	
I. IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR					
Proceso	GESTION HUMANA				
Objetivo del proceso	Propender por el fortalecimiento de competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico para alcanzar los objetivos institucionales y generar mejoramiento continuo de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial a través de la ejecución de los planes, programas y proyectos relacionados con Gestión Humana.				
Responsable del Indicador	Coordinación Grupo de Gestión Humana				
Nombre del Indicador	Cumplimiento de tiempos de capacitación, formación y entrenamiento				
Objetivo del indicador	Determinar la eficiencia en el cumplimiento de los tiempos, horarios, cursos, horas de estudio pre-establecidos y/o participación; para capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la UAEOS				
Forma de Interpretación	El valor obtenido de la formula indica el cumplimiento de los tiempos (horas), participación, meta propuesta, entre otros formulados para el área.				
Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Nombre variable	Explicación de la variable	Fuente Generadora	Fuente de Verificación
(Σ horas de Capacitación, Formación y Entrenamiento / Σ Número total de horas aprobadas para servidores públicos capacitados) *100	Porcentaje	Horas formuladas y ejecutadas referidas a las actividades de Capacitación, formación y entrenamiento	Determina la eficiencia de la implementación del plan de acción formulado	Funcionarios inscritos	Inscripciones
		Horas aprobadas por el plan de acción del área y referidas a las actividades descritas	Determina la Eficacia del Plan implementado	Número de horas aprobadas	Informes
Mide:	Eficiencia <input type="checkbox"/>	Eficacia <input checked="" type="checkbox"/>	Efectividad <input type="checkbox"/>	Equidad <input type="checkbox"/>	Ambiental <input type="checkbox"/>
Periodicidad:	Mensual <input checked="" type="checkbox"/>	Bimestral <input type="checkbox"/>	Trimestral <input type="checkbox"/>	Semestral <input type="checkbox"/>	Anual <input type="checkbox"/>
Rango de Gestión					
Excelente	Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Inaceptable	
95% - 100%	85% - 94%	75% - 84%	65% - 74%	0% - 64%	
META DE GESTION	Fomentar el desarrollo de las competencias individuales en los funcionarios relacionadas con los conocimientos habilidades y actitudes en un 85% de las horas aprobadas.				

“Organizaciones Solidarias: un instrumento para la paz”

Carrera 10ª No 15-22 PBX: 57+1 3275252 – Fax: 3275248 Línea gratuita:018000122020

www.orgsolidarias.gov.co - atencionalciudadano@orgsolidarias.gov.co

Bogotá D.C, Colombia