

**SAPIENCIA**

Agencia de Educación  
Postsecundaria de Medellín



Alcaldía de Medellín

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso Gestión del Talento Humano

AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN-SAPIENCIA  
VIGENCIA 2021



@SapienciaMed

[www.sapiencia.gov.co](http://www.sapiencia.gov.co)

**Sede principal Sapiencia**

Transversal 73 N° 65 - 296

**(574) 444 79 47**

Medellín - Colombia





## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	MARCO NORMATIVO .....	5
3.	ALCANCE .....	6
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS .....	7
5.	EJES TEMÁTICOS .....	10
6.	FASES DE LA FORMULACIÓN.....	12
7.	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN .....	12
8.	RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2020.....	13
9.	METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC. ....	14
9.1.	<i>Grupos Focales .....</i>	<i>14</i>
9.2.	<i>Principios rectores de la capacitación. ....</i>	<i>14</i>
9.3.	<i>Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 y el Plan Institucional de Capacitación. ....</i>	<i>14</i>
9.4.	<i>Beneficiarios y obligaciones. ....</i>	<i>15</i>
9.5.	<i>Apartado conceptual.....</i>	<i>15</i>
9.5.1	<i>Articulación conceptual del PIC con la gestión del conocimiento, con la creación de valor público y la gobernanza para la paz.....</i>	<i>15</i>
9.5.2	<i>Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje.....</i>	<i>16</i>
10.	DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN. ....	17
10.1.	<i>Previo a la planeación. ....</i>	<i>17</i>
10.2.	<i>Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. ....</i>	<i>17</i>
10.3.	<i>Consolidación del diagnóstico:.....</i>	<i>17</i>
10.3.1	<i>Consolidación del diagnóstico por dependencia .....</i>	<i>18</i>
10.3.2	<i>Número de temas del área del conocimiento para la formulación .....</i>	<i>18</i>
10.3.3	<i>Capacitaciones por eje temático .....</i>	<i>18</i>
	18	
	18	





10.4. *Presentación a la Alta Dirección*..... 19

10.5. *Divulgación y Sensibilización*..... 19

10.6. *Recursos* ..... 19

10.7. *Cobertura y alcance* ..... 19

10.8. *Ejecución del PIC*..... 19

10.9. *Seguimiento y Evaluación* ..... 20

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.....20

12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....21





## 1. INTRODUCCIÓN

---

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2021, la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional – PEI y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2017 de la Función Pública, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes, a través de los cuatro (4) ejes temáticos establecidos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Adicionalmente, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por la Alta Dirección, de acuerdo al presupuesto, y las necesidades identificadas para el fortalecimiento de los servidores de Función Pública en el 2021.





## 2. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

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, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, adopta para la vigencia 2021, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

Norma	Objeto
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación



Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	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.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Circular 012 de 09 de noviembre de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
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.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

### 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



## 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

### **Aprendizaje Organizacional:**

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

### **Capacitación:**

*“Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).*

*“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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-).*

### **Competencias laborales:**

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, *“el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”*.

*El Decreto 815 de 2018 define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

*En el mismo Decreto señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez*





se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto, busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país, las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

### **Educación:**

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



**Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:**

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

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

**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).

**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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**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.

**Modelos de Evaluación:**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.



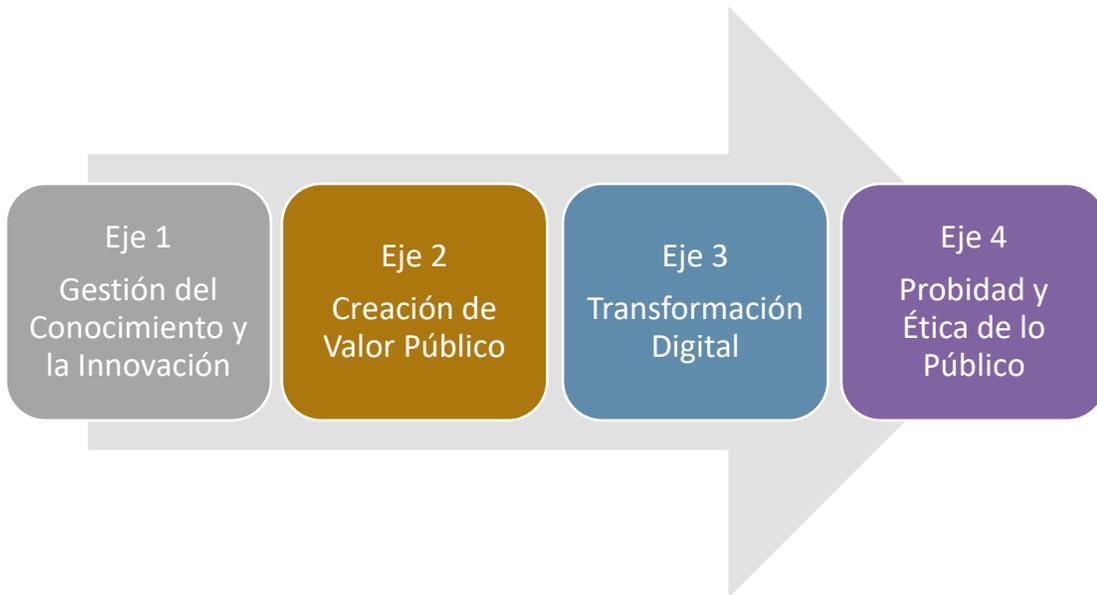
## Profesionalización del servidor público:

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 entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

## 5. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro (4) ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 (2018)). En la siguiente gráfica se esquematizan los ejes, así:

Gráfica 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 (2018)



Eje 1:  
Gestión del  
Conocimiento y la  
Innovación

- Competitividad e innovación
- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big data
- Economía Naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo

Eje 2:  
Creación de valor  
Público

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública
- Seguridad ciudadana
- Asociaciones público-privadas
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

Eje 3:  
Transformación  
Dígital

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

Eje 4:  
Probidad y Ética  
de lo Público

- Lenguaje claro
- Comunicación asertiva
- Empatía y solidaridad
- Agencia individual y coaliciones
- Ética de lo público
- Competencias comportamentales
- Resolución de conflictos de interés
- Vocación de servicio
- Diversidad e inclusión en el servicio público
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos



- Inducción y actualización
- Innovación y Gestión del conocimiento
- Habilidades gerenciales
- Políticas públicas
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Fundamentación jurídica

## 6. FASES DE LA FORMULACIÓN



## 7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

### 7.1. Objetivo Estratégico.

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

Este objetivo estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

### 7.2. Objetivos de gestión.

Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2020 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de



PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).

- ✓ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- ✓ Desarrollar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y el PNFC.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

## 8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2020

De acuerdo con los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas se evidencia las siguientes conclusiones:

- ✓ Según la percepción de los servidores las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Los resultados evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas y en cualquier época del año que permitan o garanticen una participación para el logro de los objetivos.
- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- ✓ La medición se debe efectuar por parte del área encargada y/o con el acompañamiento de la profesional de Talento Humano en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- ✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.
- ✓ A pesar de la situación actual se buscaron estrategias para que los cursos y /o capacitaciones se realizarán de manera virtual apoyándonos en la oferta del DAFP, y/o empresas públicas y privadas que nos brindaron esta posibilidad (ARL Positiva, Entidades Financieras, Fondos de Pensiones y Cesantías- Protección).

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.



## 9. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC.

### 9.1. Grupos Focales

Método que permite recolectar información necesaria para una investigación, este permite obtener una amplia variedad de información sobre ideas, opiniones, emociones, actitudes y motivaciones de las personas que participen.

Los Grupos Focales se desarrollan así:

- ✓ Se le hizo entrega a cada servidor y a las diferentes dependencias de la Agencia las fichas de proyecto de aprendizaje en equipo y la ficha del proyecto de aprendizaje Individual, basados en los cuatro (4) ejes temáticos del PNFC (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor, Transformación Digital, Probidad y ética de lo Público) para su diligenciamiento de acuerdo a sus necesidades.
- ✓ Presentar a la Alta Dirección el diagnóstico de las necesidades detectadas para la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2021.

### 9.2. Principios rectores de la capacitación.

La capacitación en Función Pública deberá basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### 9.3. Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 y el Plan Institucional de Capacitación.

Según el PNFC que actualiza la política de capacitación, fundamenta los siguientes principios adicionales a los establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998:

- ✓ Probidad e integridad del servidor público
- ✓ Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- ✓ Productividad y trabajo en equipo
- ✓ Investigación, innovación y desarrollo
- ✓ Reconocimiento de la labor del servidor público

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para la profesionalización y desarrollo del servidor en la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023- 2018).



#### 9.4. Beneficiarios y obligaciones.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad, de la siguiente manera:

Figura 1: Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



#### 9.5. Apartado conceptual

##### 9.5.1 Articulación conceptual del PIC con la gestión del conocimiento, con la creación de valor público y la gobernanza para la paz.

Para la implementación del PNFC, se establece un abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua para dar respuesta a las necesidades de capacitación de la Entidad.

Por lo anterior, La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín- Sapiencia, efectúa el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje con base en los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el PNFC y con la herramienta de la Guía, a través de Grupos Focales por dependencias, que buscan determinar una necesidad prioritaria de capacitación.



### 9.5.2. Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se establecen enfoques pedagógicos utilizados en Función Pública para el aprendizaje organizacional. Estos enfoques serán los siguientes:

#### **Enfoque Conductista:**

Es una derivación del enfoque tradicionalista, en el que la relación Docente-Estudiente, es vertical, el estudiante, debe seguir las instrucciones dadas por el Docente. Se utiliza para desarrollar conocimientos, técnicas, destrezas y actitudes para ser competentes en el mercado laboral. El aprendizaje se da basado en objetivos específicos de instrucción con refuerzos secuenciales, meticulosamente programados. Se empleará en el desarrollo de procesos de entrenamiento y concretamente en herramientas ofimáticas.

#### **Enfoque Constructivista:**

“Aprender- haciendo”, promueve la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento a partir de su propia experiencia y de sus intereses.” *El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento, es una interacción activa y productiva, entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente: En este momento constructivista, lo que interesa, es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar , de elaborar síntesis”.*

#### **Enfoque Cognitivista:**

Se basa en el pensamiento, explora las capacidades de las mentes humanas, para modificar y controlar la forma en que los estímulos afectan nuestra conducta; utiliza la memoria para producir conocimientos y en la relación entre los estudiantes, propicia el aprendizaje colaborativo. Se utilizará en el desarrollo de aprendizaje de conocimientos técnicos, propios de los empleos.

#### **Enfoque Andragogía:**

Oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador. La andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargados de experiencia dentro de un contexto sociocultural.

## **10. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.**

Dentro del componente de Capacitación alineado al PNFC 2020-2030 (2018) y a la dimensión de Talento Humano en MIPG, es preciso tener en cuenta para el PIC lo siguiente:

### **10.1. Previo a la planeación.**

Verificación de la planeación estratégica de la entidad conjuntamente con las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público.

### **10.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.**

- a. Se pretende desarrollar la estrategia de Grupos Focales para identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias alineadas a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020- 2030 (2018) (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital y Probidad y eje 4: Ética de lo Público).

De igual manera, en esta metodología se identifican falencias a intervenir de la evaluación del desempeño laboral y oportunidades de mejora para fortalecer las dependencias a través del PIC.

- b. Se identifican los servidores gestores del conocimiento (servidores que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales), quienes son los que apoyan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, transversales para la vigencia.
- c. Se incluyen los insumos para en el componente de Capacitación 2018, los resultados de las encuestas de los grupos de valor aplicadas en la vigencia anterior, puntos a mejorar de las evaluaciones del desempeño y a su vez los planes de mejoramiento individual.
- d. El componente de Capacitación 2020, debe ir enmarcado en los ejes temáticos determinados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación conforme a la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.
- e. Se identifican las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico en el numeral, de acuerdo con las evidencias de la detección.

### **10.3. Consolidación del diagnóstico:**

De acuerdo con la Guía para el desarrollo del PNFC y el PIC 2021, se consolida la información con los siguientes componentes:



### 10.3.1 Consolidación del diagnóstico por dependencia

Dependencia	N. de temas
Dirección General	7
Dirección Técnica de Fondos	3
Oficina Asesora Jurídica	6
Oficina Control Interno	3
Subdirección Administrativa, Financiera y de Apoyo a la Gestión	15
Subdirección para la Gestión de la Educación Postsecundaria	7
<b>Total general</b>	<b>41</b>

### 10.3.2 Número de temas del área del conocimiento para la formulación

Eje del Conocimiento	No.	Porcentaje
Gestión del Conocimiento y la Innovación	5	12%
Creación de Valor Público	18	44%
Transformación Digital	8	20%
Probidad y Ética de lo Público	10	24%
<b>Total General</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

### 10.3.3 Capacitaciones por eje temático

#### Gestión del Conocimiento y la Innovación

- Big Data
- Ecociudad
- Análisis de Indicadores y estadísticas
- Sensibilización de disposición de residuos
- Análisis de Indicadores y estadísticas

#### Transformación Digital

- En Enfoque a la documentación de los sistemas de gestión
- Sistema Integrado de Gestión de Sapiencia
- Herramienta de visualización Power BI
- Conocimiento y manejo de la Plataforma Isolución
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Documentos electrónicos
- Manejo de plataforma SECOP

#### Creación de valor público

##### Tratamiento PQRSF

- Diseño Políticas públicas
- Ley Antitrámites
- Modificación Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)
- Poderes y Representación Legal
- Títulos valores
- Supervisión

#### Probidad y Ética de lo Público

• Servicio al Ciudadano
• Redacción y ortografía
• Auditorías Internas de Calidad Remota
• Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
• Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
• Contratación Pública
• Comunicación asertiva

#### 10.4. Presentación a la Alta Dirección

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la Alta Dirección con el fin de ser atendidas a través del PIC 2021, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el PIC, se procederá a su publicación.

#### 10.5. Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2021, se diseñará una estrategia con el fin de difundir la información por los medios establecidos para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB, publicación en el Sistema de Gestión Institucional, entre otras.

#### 10.6. Recursos

Para la ejecución del plan de capacitación para la vigencia 2021 se cuenta con un presupuesto oficial, adicionalmente se buscarán estrategias que permitan apoyar la su ejecución.

La dirección General deja abierta la posibilidad de hacer variaciones en el rubro presupuestal de acuerdo a las necesidades y recursos con que cuente en el momento la entidad.

#### 10.7. Cobertura y alcance

Este Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta de fortalecimiento de competencias para ser ejecutada en la vigencia 2021 a partir de los temas propuestos, sin perjuicio de que pudieran realizarse ajustes en la programación establecida de acuerdo con la necesidad del servicio.

De conformidad con las normas sobre la materia, este plan se aplica directamente sobre los funcionarios de planta, bien sea de libre nombramiento y remoción, provisionalidad o los que se lleguen a vincular en carrera administrativa.

#### 10.8. Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2021 y se difundirá la aprobación de las capacitaciones, por medio electrónico.

Para su ejecución, se informará por medio de comunicación interna y las demás herramientas de comunicación sobre las actividades desarrolladas.





### 10.9. Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna), establecidas a través del Sistema de Gestión Institucional.

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2021 Para

las diferentes actividades, programas y talleres de capacitación a desarrollar y se procederá con el diligenciamiento de las valoraciones a través de indagaciones escritas o encuestas a saber:

- Valoración o aplicación de encuestas inmediatamente finalizada cada actividad o taller de capacitación: Se aplica una vez finalice cada actividad o taller de capacitación, donde se indaga sobre diferentes aspectos referentes a la temática, la profundidad, el conocimiento, manejo y la importancia que tiene para los funcionarios las materias o asuntos brindados, en el formato dispuesto para ello.

El objetivo de esta evaluación es sondear la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

De acuerdo a los resultados que proyecte la evaluación, la Subdirección Administrativa, Financiera y de Apoyo a la Gestión, a través de la profesional de Talento humano, hará una revisión de las observaciones que se presenten y efectuará las gestiones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido considerados como no satisfactorios.

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De esta manera se tendrá la oportunidad de medir el impacto de la capacitación de manera objetiva en términos de cumplimiento.

### 11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Eje temático												
Gestión del Conocimiento y la Innovación												
Creación de Valor Público												
Transformación Digital												
Probidad y Ética de lo Público												





**12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.**

Indicador	¿Que evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación/Número de actividades programadas) *100

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de medida	Formula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	N° de funcionarios capacitados / N° de funcionario de la entidad *100
	Focalización			N° de participantes por nivel /N° de población total por nivel *100
	Resultados			N° de proyectos ejecutados/N° de proyectos planeados*100
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	Presupuesto ejecutado/presupuest o asignado*100
Efectividad	Impacto del Plan Institucional de Capacitación	Mide los cambios que se generen en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan	Formulación	N° de competencias en desarrollo / N° competencias requeridas por los funcionarios
			Seguimiento	N° de proyectos planeados en el PIC/N° de proyectos estructurados adecuadamente
			Aprovechamiento	% de impacto percibido por el servidor

