SAPIENCIA
Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín

Alcaldía de Medellín
Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso Gestión del Talento Humano

AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN-SAPIENCIA
VIGENCIA 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. Tabla de contenido

2. INTRODUCCIÓN 3

3. MARCO NORMATIVO 4

4. ALCANCE 6

6

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS 6

6. EJES TEMÁTICOS 8

7. FASES DE LA FORMULACIÓN 11

8. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 12

9. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2020 12

10. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC. 13

10.1. Grupos Focales ..... ***¡Error! Marcador no definido.***

10.2. Principios rectores de la capacitación. *13*

10.3. Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 y el Plan Institucional de Capacitación. *13*

10.4. Beneficiarios y obligaciones. *14*

10.5. Apartado conceptual *14*

10.5.1 Articulación conceptual del PIC con la gestión del conocimiento, con la creación de valor público y la gobernanza para la paz. *14*

10.5.2 Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje. *15*

11. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN. 16

11.1. Previo a la planeación. *16*

11.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. *16*

11.3. Consolidación del diagnóstico: *16*

11.3.1 Consolidado por grupo *18*

11.3.2 Consolidado Individual *19*

11.3.2 Temas más solicitados tanto a nivel Individual como grupal *20*

11.4. Presentación a la Alta Dirección 20

11.5. Divulgación y Sensibilización 20

11.6. Recursos 21

11.7. Cobertura y alcance 21

11.8. Ejecución del PIC 21

11.9. Seguimiento y Evaluación 21

12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 22

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC. 23

2. 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 2023, 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 la Agencia de educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia en 2023.

3. 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 2022, 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.

4. 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 2020-2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

5. 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 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 2020-2023).

Competencias laborales:
Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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.

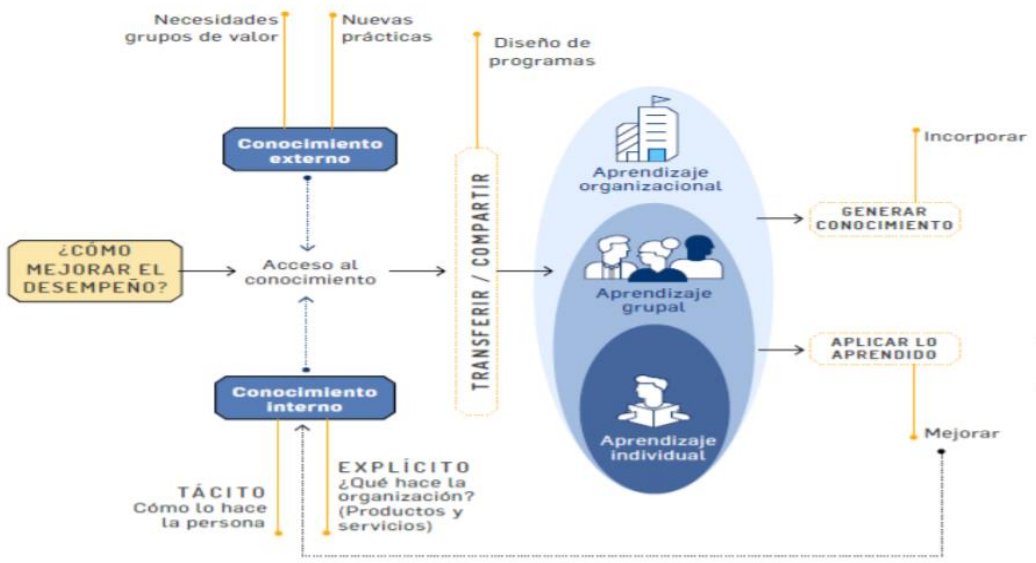
Formación:
En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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.

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



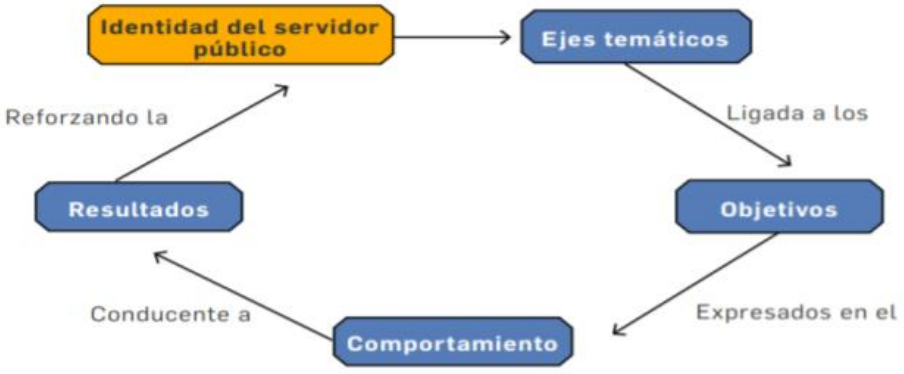
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

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)

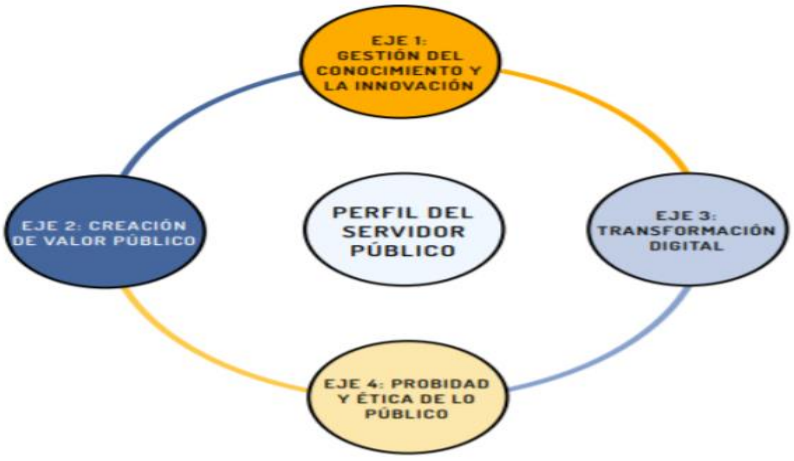
6. EJES TEMÁTICOS

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:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

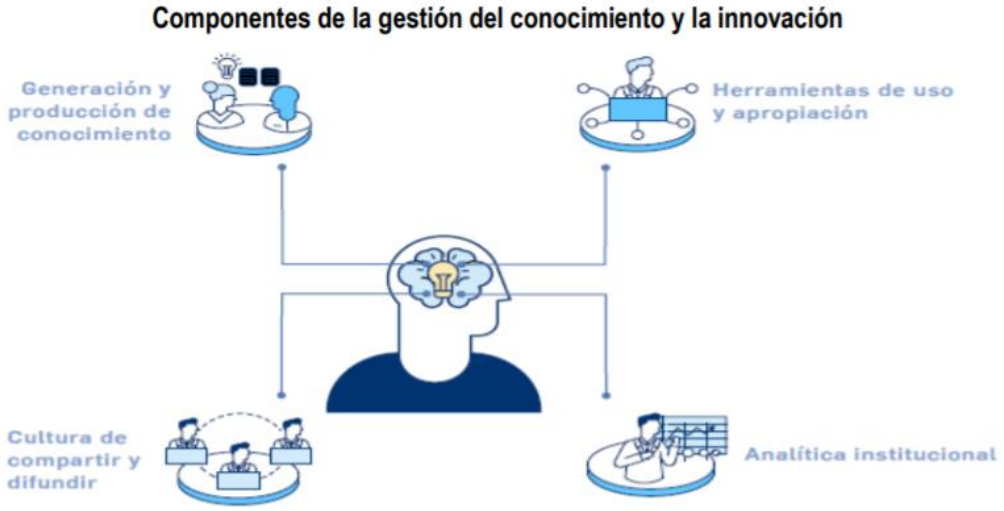
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, por tanto, este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (…) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (…).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y

del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

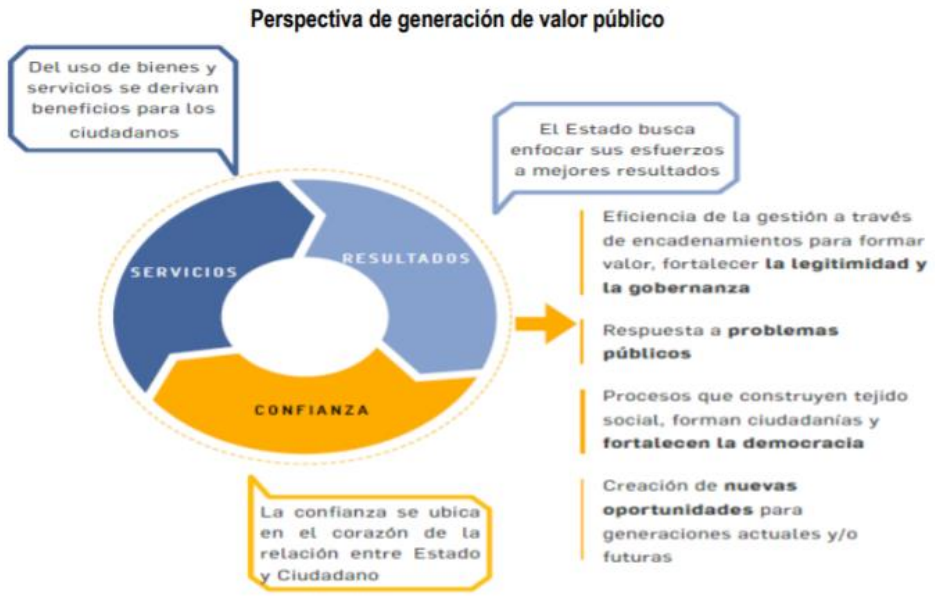
Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030)

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030)

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030)

7. FASES DE LA FORMULACIÓN

8. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

8.1. 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.

8.2. 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.

9. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2020

De acuerdo con las actividades realizadas del año 2022, 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.
- ✓ Se requiere continuar capacitando en temas de liderazgo

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), AGYL.

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

10. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC.

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.

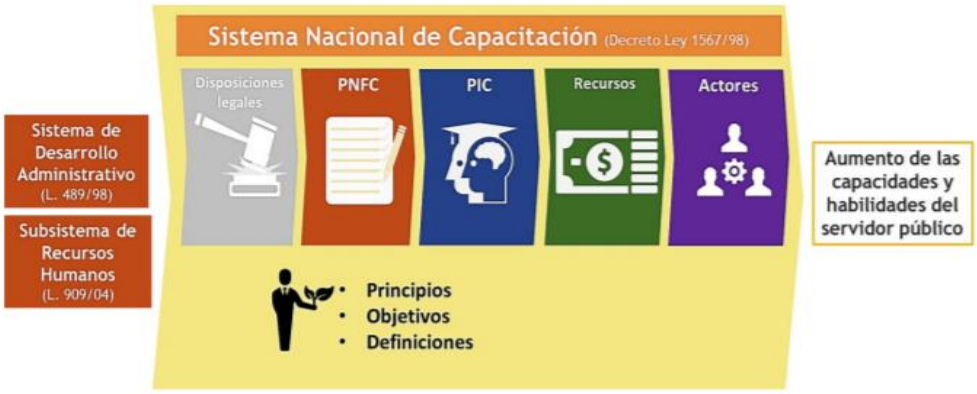
Los Grupos Focales se desarrollan así:

- ✓ 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 2023.

10.1. Principios rectores de la capacitación.

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



Fuente: Función Pública, 2016, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

10.3 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

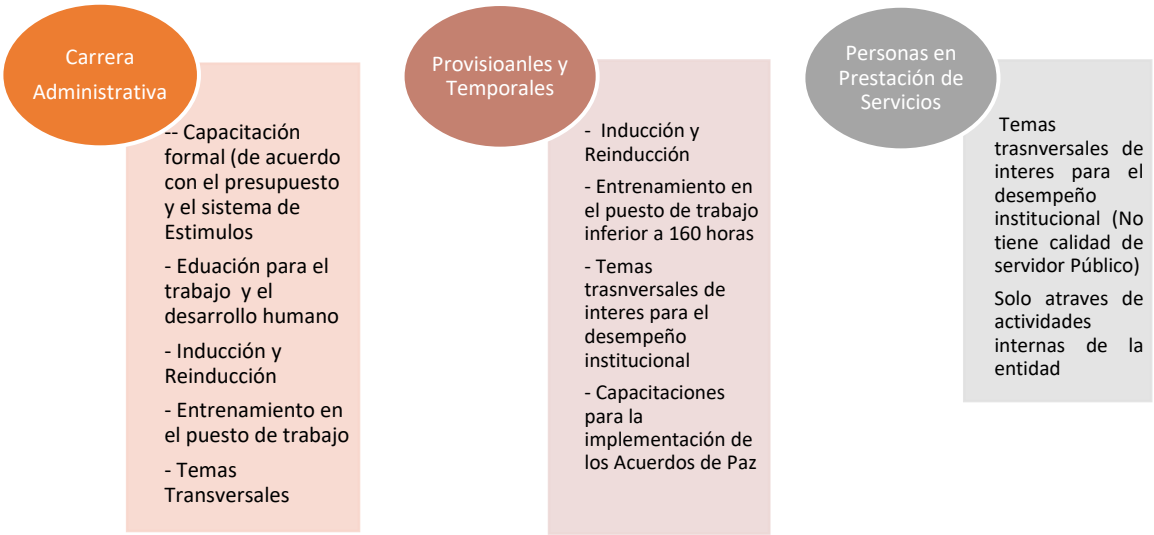
- ✓ Investigación, innovación y desarrollo
- ✓ Reconocimiento de la labor del servidor público

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).

10.4 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.



10.5 Apartado conceptual

10.5.1 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.

10.5.2 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- Estudiante, 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.

11. 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:

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. Consolidación del diagnóstico:

De acuerdo con la Guía para el desarrollo del PNFC y el PIC 2023, se consolida la información con los siguientes componentes:

Para conocer las necesidades del PIC 2022 se envió un correo electrónico, con el documento del PNFC 2020 - 2030, a fin de que sea conocido por todos los servidores y capacitaciones para el conocimiento y desarrollo de este. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	**Analítica y procesamiento de datos.**

Saber – Hacer:	Competitividad e Innovación
Saber - Ser:	Flexibilidad y adaptación al cambio

Eje 2. Creación de valor público: Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	**Modelos de gestión y planeación estratégica**
Saber – Hacer:	Herramientas para el desarrollo de procesos
Saber - Ser:	Transparencia y gobernanza pública

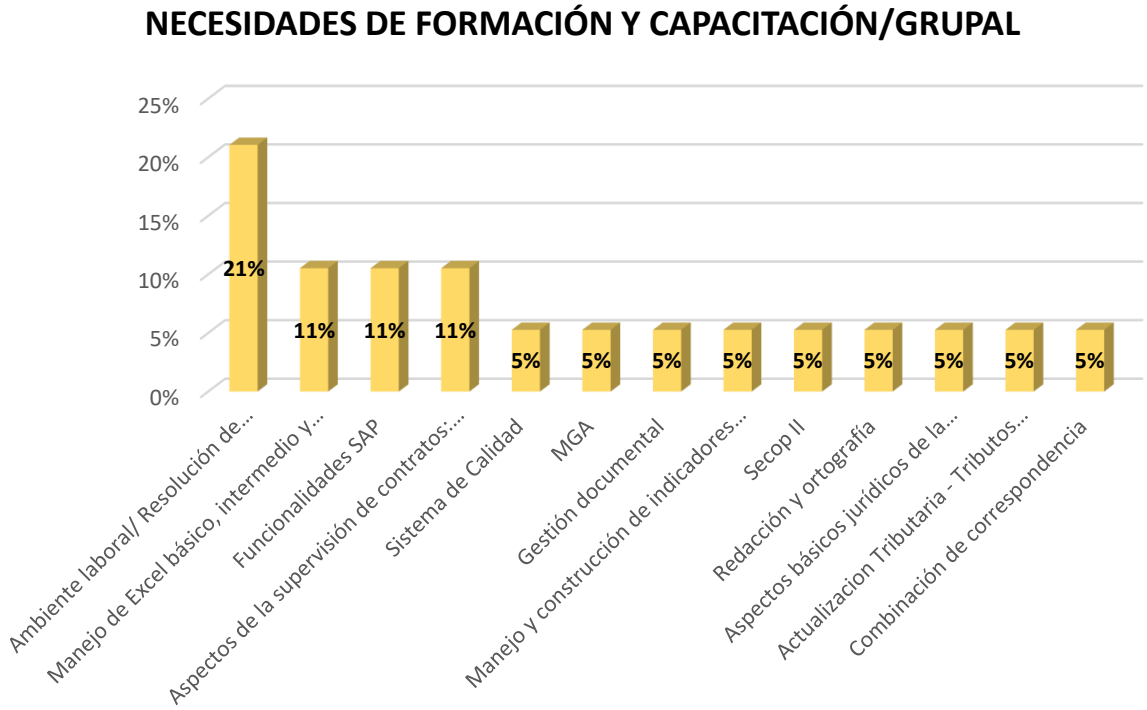
Eje 3. Transformación digital: Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber - Saber:	**Evolución, uso y apropiación de la tecnología**
Saber – Hacer:	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber - Ser:	Pensamiento sistémico

Eje 4. Probidad y ética de lo público. Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

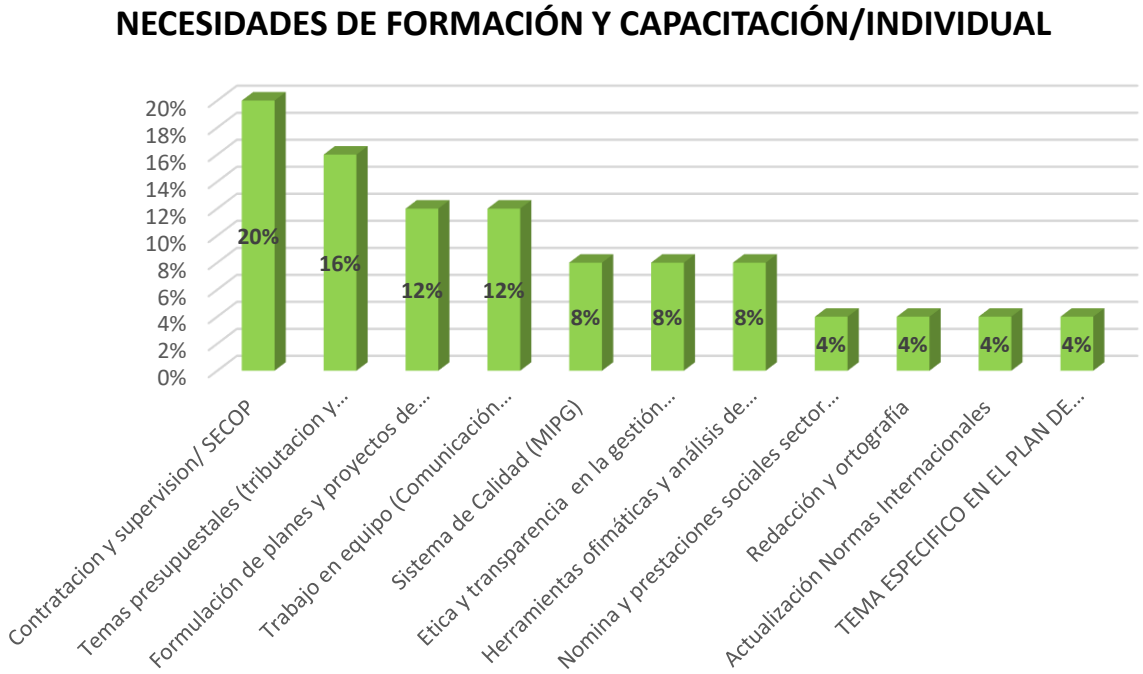
Saber - Saber:	**Programación neurolingüística asociada al entorno público**
Saber – Hacer:	Pensamiento crítico
Saber - Ser:	Empatía y solidaridad

11.3.1 Consolidado por grupo



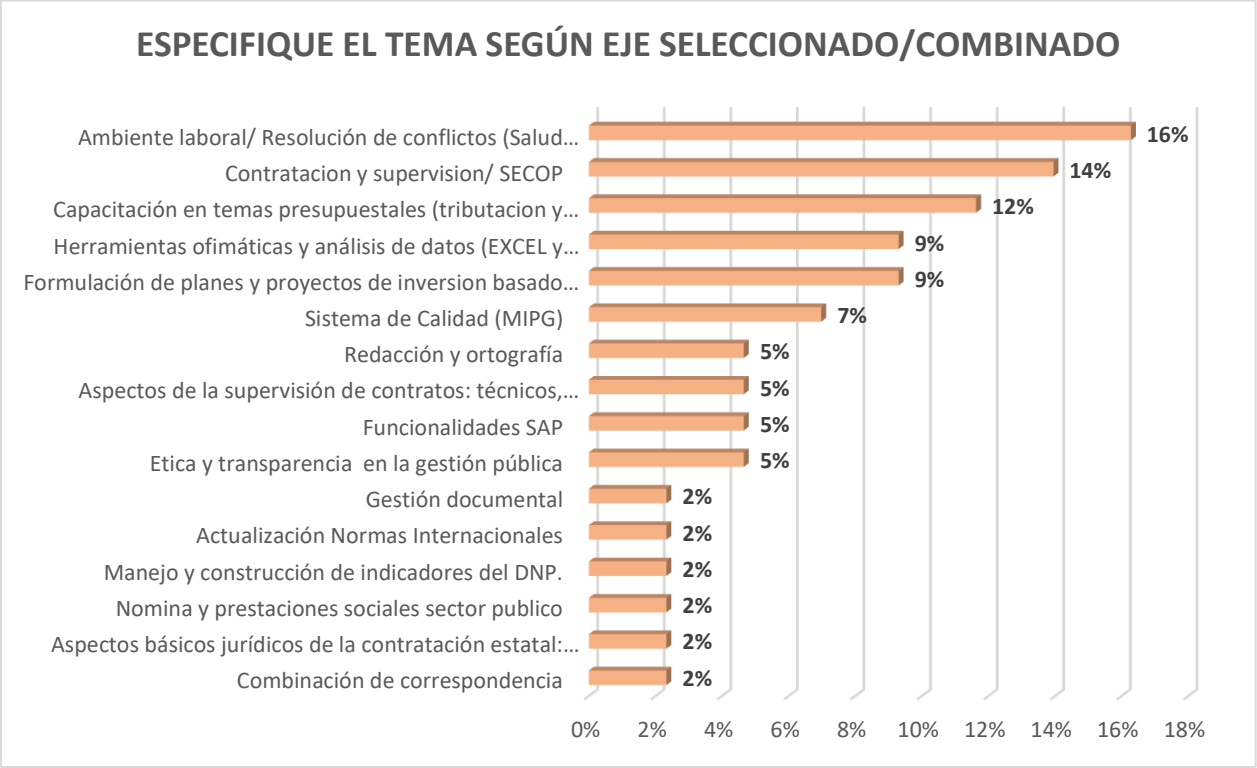
La Capacitación más solicitada fue “Ambiente laboral/ Resolución de conflictos (Salud mental, inteligencia emocional y comunicación asertiva)” 21%, de los trece (13) temas de capacitación requeridos por los diferentes equipos de trabajo, la segunda capacitación fue “Manejo de Excel básico, intermedio y avanzado“, equivalentes al 11% del total, seguido de “Funcionalidades SAP” y “Aspectos de la supervisión de contratos: técnicos, financieros y jurídicos” equivalente ambos en 11%

11.3.2 Consolidado Individual



La Capacitación más solicitada fue “Contratación y supervisión/ SECOP” equivalente al 20%, del total de las Once (11) capacitaciones solicitadas por los servidores públicos de la entidad , la segunda capacitación fue “Temas presupuestales (tributación y presupuestos públicos)“ , equivalentes al 16% del total, seguido de “Formulación de planes y proyectos de inversión basado en resultados (MGA)” y “Trabajo en equipo (Comunicación asertiva y liderazgo)” y “Sistema de Calidad “, estos últimos equivalente al 12%.

11.3.1 Temas más solicitados tanto a nivel Individual como grupal



Una vez realizando la comparación de los temas individuales Vs los grupales se evidencia que la capacitación más a solicitada fue “Ambiente laboral/ Resolución de conflictos (Salud mental, inteligencia emocional y comunicación asertiva)”, “, equivalentes al 16% del total, seguida de “Contratación y supervisión/ SECOP” equivalente al 14% , seguido de “Capacitación en temas presupuestales (tributación y presupuestos públicos)” y “Herramientas ofimáticas y análisis de datos (EXCEL y Power bi)”estas últimas equivalentes al 9%.

De acuerdo a los resultados generales se hace necesario, abordar los temas desde el área Psicosocial que a su vez, mejora el clima organizacional, como son Ambiente laboral/ Resolución de conflictos (Salud mental, inteligencia emocional y comunicación asertiva) que son acorde a los resultados grupal e individual.

11.4 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 2023, según el presupuesto establecido. Una Vez aprobado el PIC, se procederá a su publicación.

11.5 Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2023, 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.

11.6 Recursos

Para la ejecución del plan de capacitación para la vigencia 2022 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.

11.7 Cobertura y alcance

Este Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta de fortalecimiento de competencias para ser ejecutada en la vigencia 2023 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.

11.8 Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2023 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.

11.9 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 2023 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.

12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

Temas de Capacitación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ambiente laboral/ Resolución de conflictos (Salud mental, inteligencia												
Contratación y supervisión/ SECOP												
Capacitación en temas presupuestales (tributación y presupuestos												
Herramientas ofimáticas y análisis de datos (EXCEL y Power bi)												
Formulación de planes y proyectos de inversión basado en resultados (MGA)												
Sistema de Calidad												
Redacción y Ortografía												
Aspectos de la supervisión de contratos: técnicos, financieros y jurídicos												
Funcionalidades SAP												
Ética y Transparencia en la Gestión Publica												
Gestión Documental												

13. 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**
				N° de proyectos ejecutados/N° de proyectos planeados*100
	Resultados			**Incremento total de participaciones en las actividades**
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	**Presupuesto ejecutado/presupuesto 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**