



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC Vigencia 2024

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN- SAPIENCIA

Versión 1
Enero 2024

1. TABLA DE CONTINIDO

2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	3
4.	OBJETIVO.....	4
5.	ALCANCE.....	4
6.	PÚBLICO OBJETO DEL PLAN DE CAPACITACIONES.....	4
7.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
8.	EJES TEMÁTICOS	7
9.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
10.	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES.....	15
11.	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES SAPIENCIA	16

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-as 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 2024, 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 2020 - 2030 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 2024.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para las personas empleadas del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los-as servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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

Ley 1064 de 2006, 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.

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para las personas empleadas públicas de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

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.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023, Función Pública marzo 2020

4. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de las personas servidoras públicas de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - Sapiencia, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados de la Agencia.

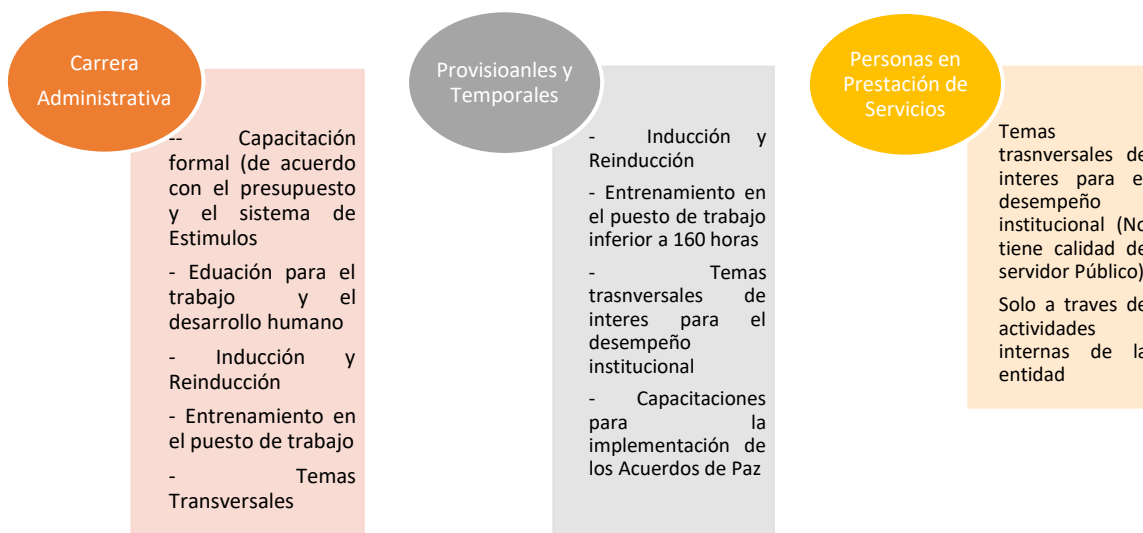
5. ALCANCE

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 de la ciudadanía en el Estado”.

6. PÚBLICO OBJETO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

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 y las servidoras vinculados en provisionalidad, de la siguiente manera:

En la siguiente imagen se relaciona el acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

A continuación, se relacionan los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de las personas servidoras públicas, a partir de los conceptos definidos por la Función Pública.

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).

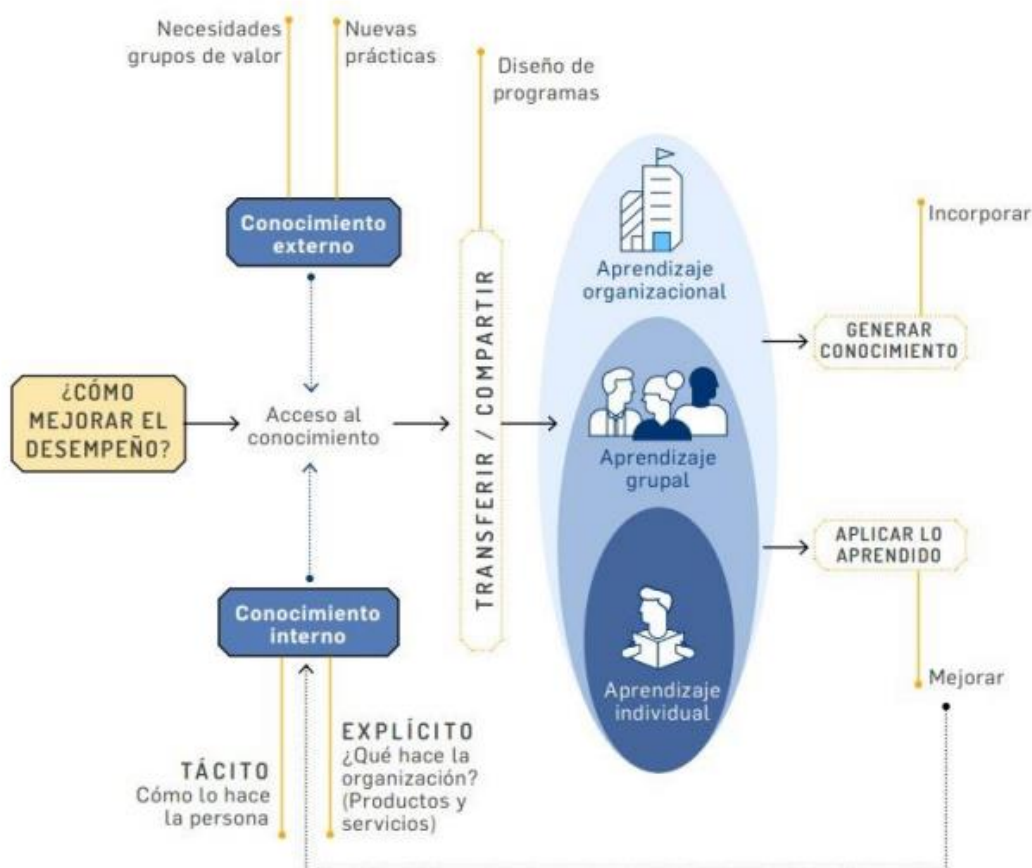
Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a 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 de Sapiencia, 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:

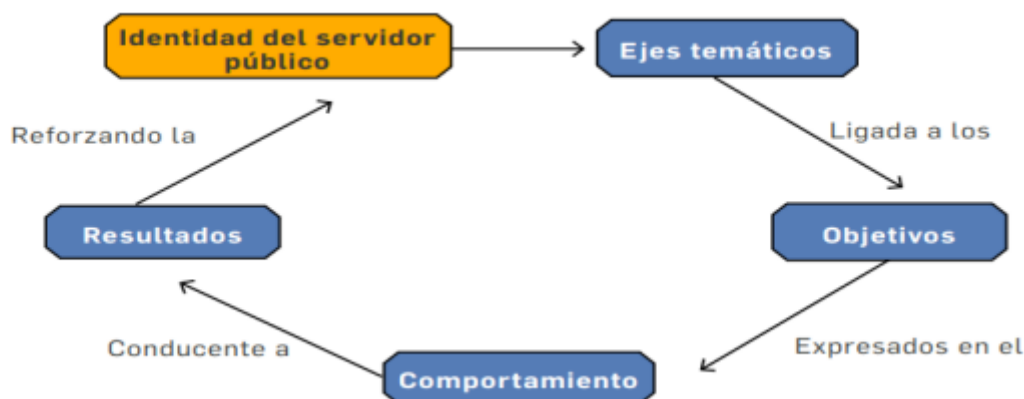


Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017.

Profesionalización del servidor público: todos los-as 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).

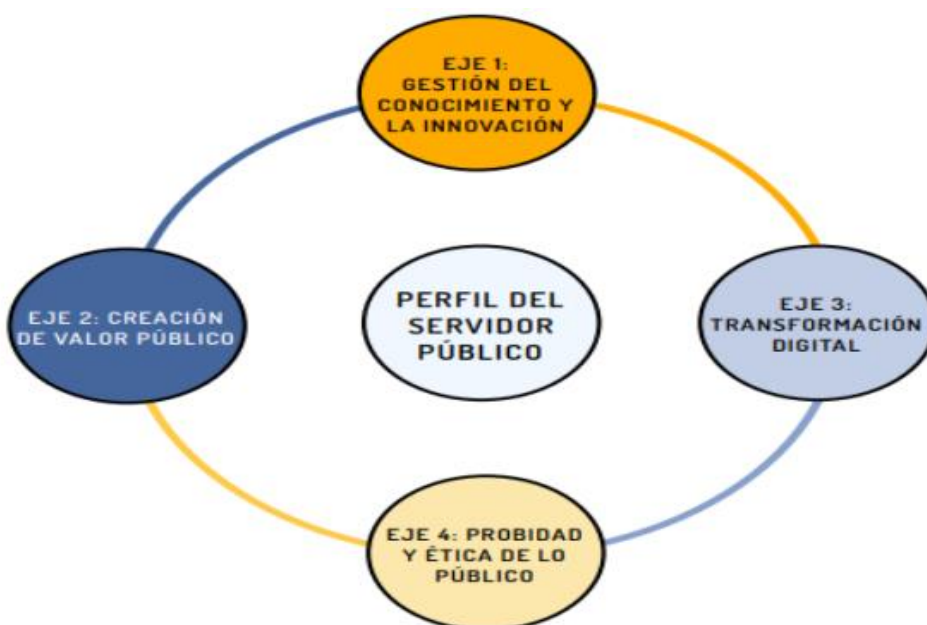
8. EJES TEMÁTICOS

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. 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.

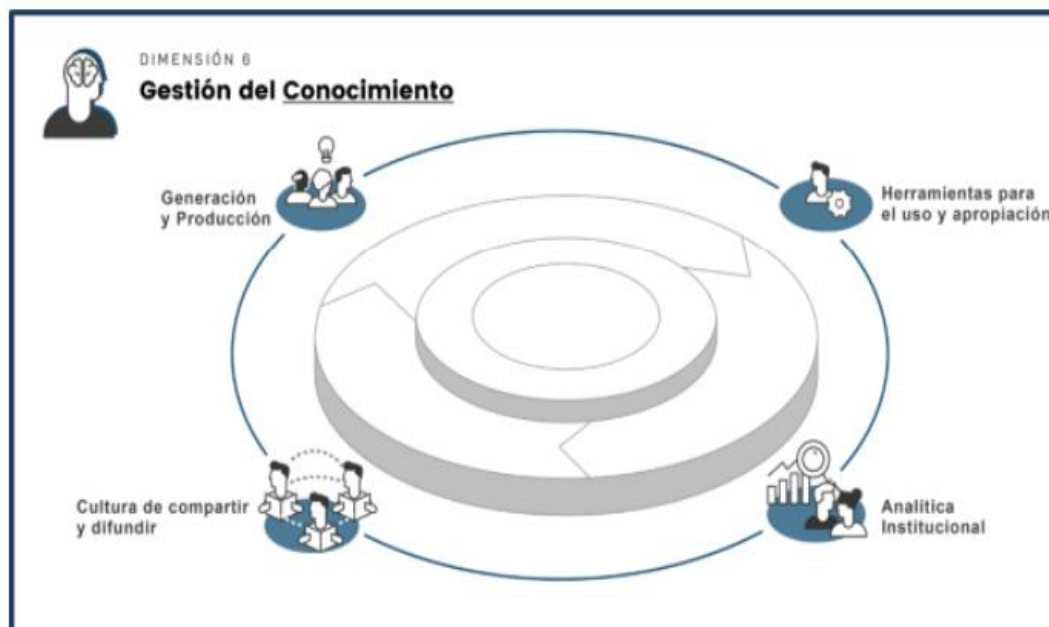
Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

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: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 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 a la ciudadanía y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadanía.

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 bases 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.

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 importante 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 a la ciudadanía y, si esto sucede, se reflejará en la confianza de la ciudadanía en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

9. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para identificar las necesidades del PIC 2024, se retomó la encuesta de identificación de necesidades, la cual se realizó en la vigencia 2023 por el equipo de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Agencia, la cual permite identificar las necesidades de conocimiento de las personas que desarrollan actividades laborales en la entidad. Dicha encuesta contó con una participación de 203 servidores públicos y prestadores de servicios. A continuación, se relaciona la ficha técnica de la encuesta:

Objetivo:

Identificar cuáles son las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación de las personas vinculadas y contratistas de Sapiencia, hacia la realización de un proceso de cualificación.



Público objetivo:

Vinculados/as y contratistas de Sapiencia

Instrumento:

Cuestionario Forms

Fecha de aplicación:

Marzo del 2023

No. de respuestas:

203 respuestas - 77.48%

Realizado por:

Planeación Estratégica
 Equipo Gestión del Conocimiento y la
 Innovación Sapiencia

Proceso al que perteneces



De los **14** procesos establecidos
 por la Agencia se obtuvieron
 respuesta del **100%**

La encuesta estaba dividida en cuatro bloques de preguntas:

- ✓ Institucionales
- ✓ Habilidades técnicas
- ✓ Habilidades socioemocionales



✓ Innovación

A continuación, se referencia la priorización de los temas por cada uno de los bloques según la repuesta de las personas participantes:

➤ Priorización de temas institucionales



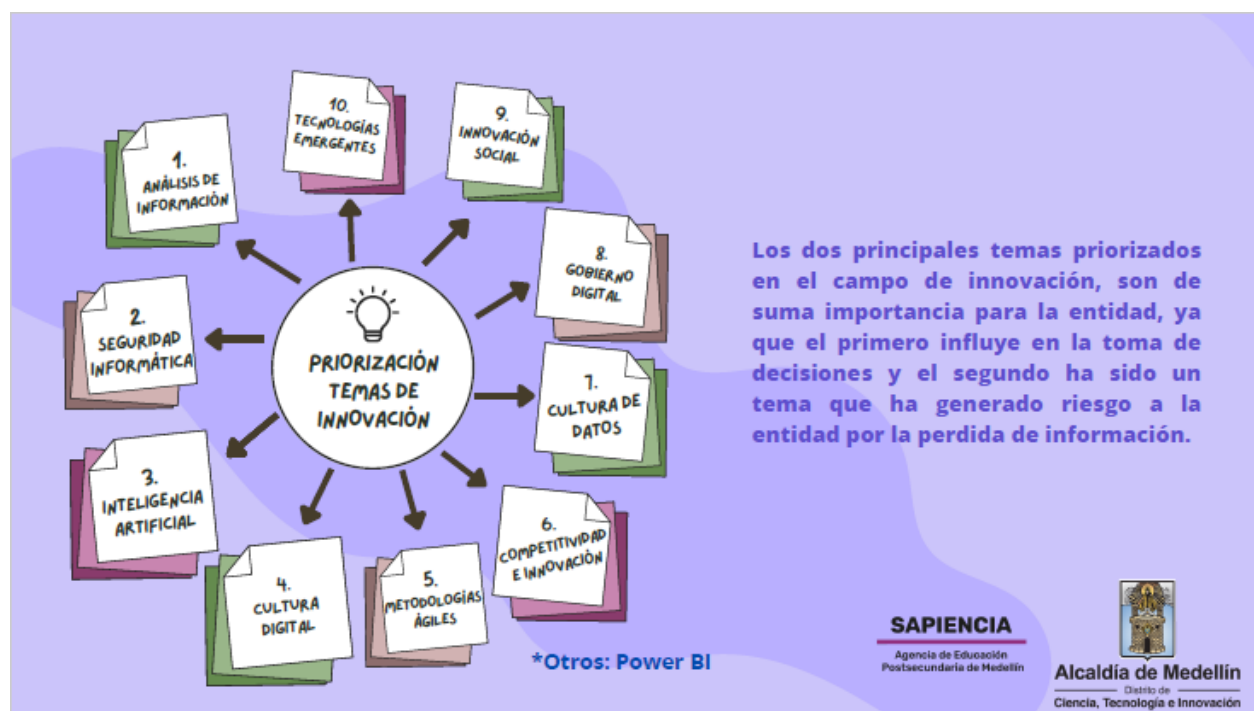
➤ Priorización de temas habilidades técnicas



➤ Priorización de temas habilidades socioemocionales



➤ Priorización de temas Innovación



A demás, de los temas identificados en la encuesta realizada por el equipo de gestión del conocimiento y la innovación, se abordarán los temas a partir de los 4 ejes establecidos por la Función Pública.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Saber - Saber	Analítica y procesos de datos
Saber - Hacer	Competitividad e Innovación
Saber - Ser	Flexibilidad y adaptabilidad al cambio

Eje 2 Creación de valor público	
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	
Saber - Saber	Evolución, uso y apropiación de la tecnología
Saber - Hacer	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber - Ser	Pensamiento sistemático

Eje 4 Probidad y ética de lo público	
Saber - Saber	Programación neurolingüística asociada al entorno público
Saber - Hacer	Pensamiento crítico
Saber - Ser	Empatía y solidaridad

10. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES

- **Implementación:** para el desarrollo de los temas priorizados en la entidad en el plan de capacitaciones se realizarán algunas estrategias como:
 - ✓ Articulación con la Alcaldía de Medellín y entidades del conglomerado público.
 - ✓ Alianzas con el sector privado.
 - ✓ Identificación entre el recurso humano de la Agencia que tenga experticia en alguno de los temas requeridos.
 - ✓ Articulación con los proveedores de servicios de la Agencia.
- **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. 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
 - ✓ 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 2024.
 - ✓ El seguimiento a la ejecución del plan de capacitaciones se realizará bimestral mediante el Plan de Acción Institucional de gestión de talento humano, donde queda establecido el indicador “Porcentaje de avance en la ejecución del PIC”.

11. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES SAPIENCIA

N°	TEMA	BIMESTRE					
		BIM 1	BIM 2	BIM 3	BIM 4	BIM 5	BIM 6
1	Inteligencia emocional y manejo del estrés						
2	Transparencia y gobernanza pública						
3	Proyección de informes						
4	Modelo Integrado Planeación y Gestión MIPG						
5	Supervisión de contratos-Liquidación de contratos						
6	Visualización de datos – Power BI						
7	Apropiación y uso de la tecnología						
8	Seguridad social y nomina estatal						
9	Participación ciudadana						
10	Tendencias de educación postsecundarias a nivel mundial						
11	Competitividad e innovación						
12	Gestión pública enfocada a resultados						
13	Inducción						
14	Reinducción						

Nota: las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de las personas formadoras y de las alianzas y articulaciones que se puedan realizar, además de la disponibilidad de los servidores públicos.