

AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

131-GTH-PL-006 VERSIÓN 01


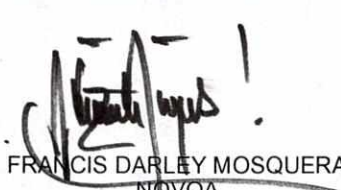

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 FLOR MARÍA BAQUERO SOLER	 FRANCIS DARLEY MOSQUERA NOVOA	 OSCAR DANIEL SALAMANCA VARGAS
Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Gerente

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. ALCANCE.....	4
4. OBJETIVOS.....	5
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5. DEFINICIONES	5
6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN.....	6
6.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	7
6.1.1 Generación y producción.....	9
6.1.2 Herramientas de uso y apropiación.....	9
6.1.3 Analítica institucional	10
6.1.4 Cultura de compartir y difundir.....	10
6.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	10
6.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11
6.4 EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	12
7. RESULTADOS DEL PIC.....	13
8. PROGRAMACIÓN.....	13
9. REFERENCIAS	17
10. CONTROL DE CAMBIOS	17

COPIA NO CONTROLADA

1. INTRODUCCIÓN

En la Agencia para la Infraestructura del Meta – AIM, cada día surgen nuevos desafíos y retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración. La entidad, reconoce que el Talento Humano es el activo más importante que tiene; por ende, creará estrategias que sirvan de herramienta para promover el desempeño eficiente del personal, maximizando su gestión como servidor público.

Así mismo, la Agencia para la Infraestructura del Meta – AIM, tiene como objetivo principal la Gestión del Talento Humano como factor estratégico, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas al interior de la entidad; esto a través de programas de capacitación, que generen diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de la gestión del conocimiento, creación del valor público, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la AIM.

En concordancia, el PIC ha sido construido teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 – 2030, principalmente a través de la Dirección Administrativa, como dependencia directamente responsable de la formulación e intervención del talento humano y quien diseña el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad para la vigencia 2023 con apoyo del garante y líder de cada proceso y en quienes estos deleguen identificando las necesidades propias de cada dependencia.

Dicho Plan tiene como propósito orientar las acciones y métodos para desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

La Agencia para la Infraestructura del Meta – “AIM” asumiendo el cambio, mejoramiento continuo y el desarrollo permanente del Talento Humano, además de la solución de necesidades inmediatas de la entidad y del personal, planeará jornadas de capacitación proyectadas hacia el desarrollo de competencias para asumir nuevos retos institucionales y personales en el mediano y largo plazo.

2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Institucional de Capacitaciones, se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
DECRETO 1567 DE 1998 (Agosto 5)	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
LEY 734 DE 2002 (Febrero 05), derogada, por el por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Artículo 37. Derechos, numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. y Artículo 38. Deberes, numeral 40. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.
LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23)	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
LEY 1064 DE 2006 (julio 26)	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.	Artículo 2°. El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios.
DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	El presente decreto compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública.
LEY 1960 DE 2019 (Junio 27)	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Plan Institucional de Capacitación y Regulación del sistema de empleo público.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación se desarrolla con la identificación de necesidades de formación presentadas por el gerente y líder de cada dependencia, 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 ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en este Plan son de obligatorio cumplimiento para la entidad. En esta delimitación, en concordancia con la

LEY 734 DE 2002 (Febrero 05), derogada, por el por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019. Artículo 37. Derechos y Artículo 38. Deberes y con el campo de aplicación que establece la Ley 909 de 2004. Artículo 3. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los servidores públicos.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad. A través de capacitaciones con el propósito de generar conocimientos, desarrollar habilidades y cambiar actitudes; en beneficio de la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad en la gestión del conocimiento y la innovación.
- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad en la creación de valor público.
- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad en la transformación digital.
- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad en la probidad y ética de lo público.

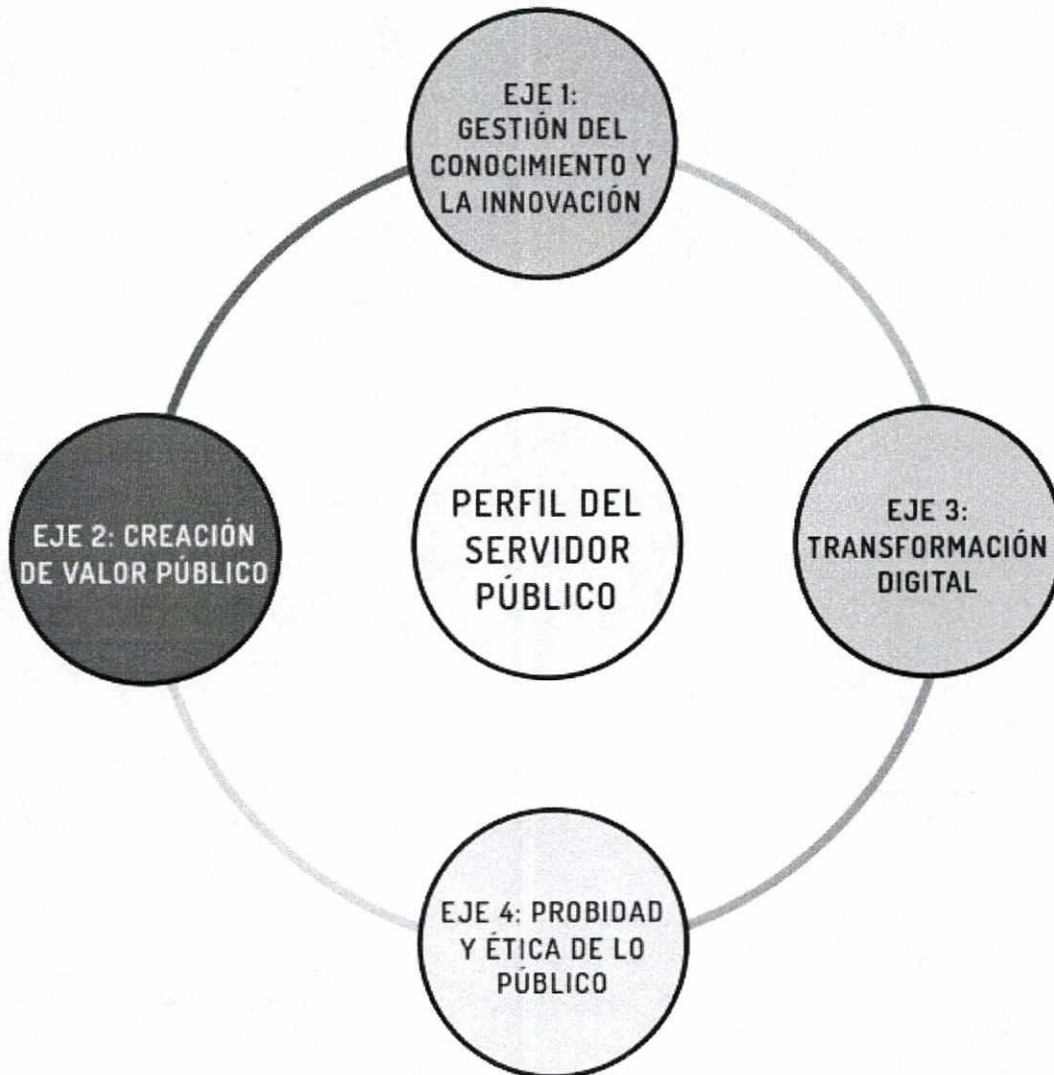
5. DEFINICIONES

- **Aprendizaje organizacional:** se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.
- **Capacitación:** se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art.4°).

- **Educación informal:** Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Si organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaria de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a expedición de una constancia de asistencia.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
- **Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales indicadores de Procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias laborales, propuesta desempeño, conocimientos esenciales de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).
- **Plan de capacitación:** los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo. 36).

6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

El plan se organiza en ejes de desarrollo agrupados con base en información diagnóstica sobre las necesidades y problemáticas territoriales y sobre los propósitos de modernización del Estado. Ejes agrupados con base en información diagnosticada en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



6.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues 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 audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, 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.

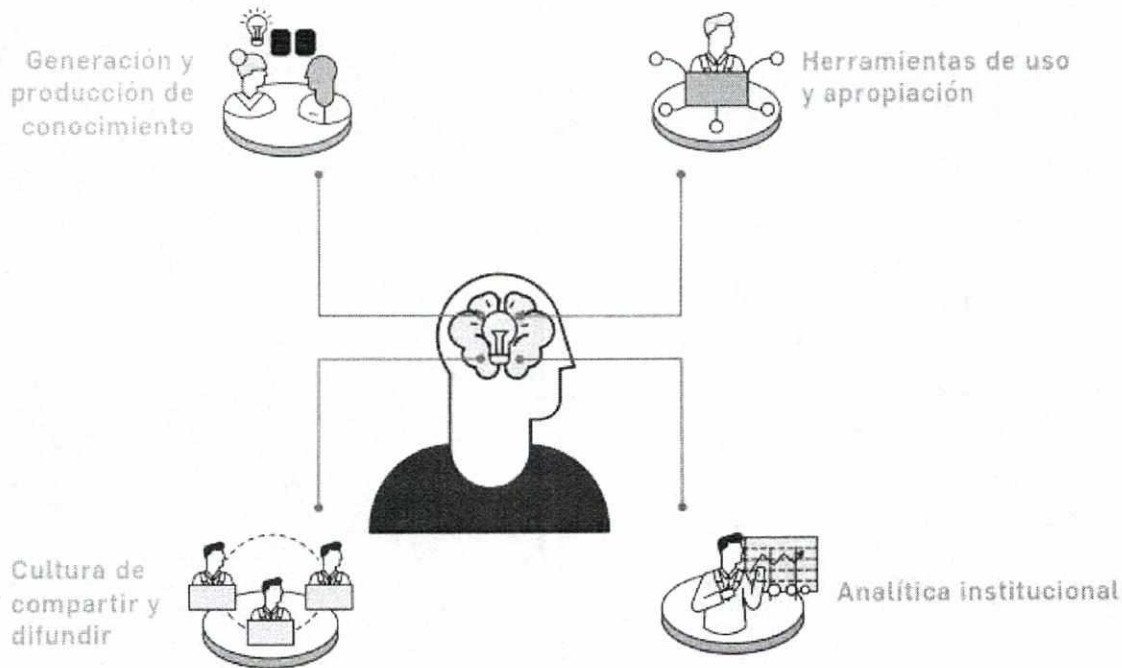
En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) 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. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

La descripción de cada uno de estos componentes se detalla a continuación, teniendo en cuenta que la formación y capacitación de los servidores públicos es de gran relevancia, en tanto que generan cambios organizacionales directamente relacionados con la gestión del conocimiento y del aprendizaje de la entidad:

6.1.1 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: i) crear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

6.1.2 Herramientas de 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).

Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.

6.1.3 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).

Además, permite que la entidad pueda gestionar los datos y la información que produce. En razón a su naturaleza, para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP o SISBEN. Con el procesamiento de esta información es posible realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios organizacionales, especialmente.

6.1.4 Cultura de compartir y difundir

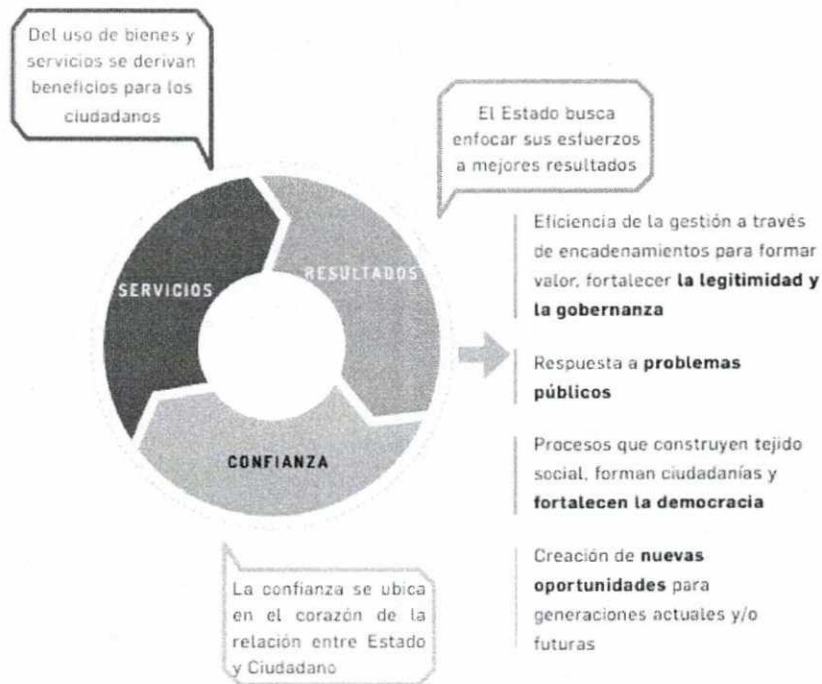
Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros.

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.

6.2 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.



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

6.3 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.



6.4 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.

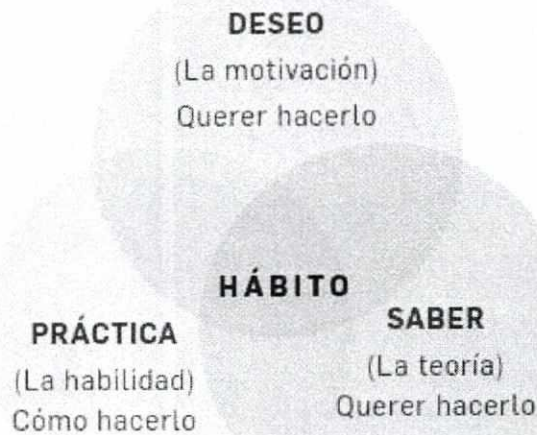
En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. 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.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

- hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente Necesito tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
- Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
- Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener

presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

7. RESULTADOS DEL PIC

El PIC ha sido construido teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 – 2030, principalmente a través de la Dirección Administrativa, como dependencia directamente responsable de la formulación e intervención del talento humano y quien diseña el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad para la vigencia 2023 con apoyo del garante y líder de cada proceso y en quienes estos deleguen identificando las necesidades propias de cada dependencia.

8. PROGRAMACIÓN

Por el anterior diagnóstico la entidad adelantará las siguientes capacitaciones a lo largo del año y estarán sujetos a las actualizaciones que le sean requeridas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
N°	DEPENDENCIA	TEMAS DE CAPACITACIÓN	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMÁTICO
1	Oficina Asesora de Planeación	Plataformas estratégicas y/o plataformas de manejo de proyectos	Hacer	Transformación digital
2	Subgerencia de Gestión de proyectos	Formulación de proyectos y plataformas de formulación de proyectos	Hacer	Transformación digital
3		Ejecución, seguimiento y control de los proyectos.	Hacer	Gestión del conocimiento y la Innovación

4	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Pliegos Tipo-nueva y normatividad y versiones.	Saber Hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
5	Subgerencia General de Gestión Corporativa	Presupuesto y Contabilidad (normas presupuestables y normas contables)	Saber	Gestión del conocimiento y la innovación
6	Dirección Administrativa	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) febrero	Hacer	Transformación digital
7		Servicio al Ciudadano marzo	Ser	Creación del valor publico
8		Valores del servicio público (código de integridad) abril	Ser	Creación del valor publico
9		Trabajo en Equipo febre	Ser	Creación del valor público
10	Control Interno y Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Modelo Estándar de Control Interno - MECI	Saber Hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
11		Código Disciplinario Único Deberes, Derechos y prohibiciones	Ser	Creación del valor publico
12		Aspectos Administrativos	Ser	Creación del valor público

COPIA NO CONTROLADA



N°	PLAN			META		RESPONSABLE	CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO				
	PLAN	ACCIÓN ESTRATÉGICA/ TEMAS DE CAPACITACIÓN	PRODUCTO	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	DEPENDENCIA	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RECURSOS	PRESUPUESTOS	INDICADOR	PERIODICIDAD	CUMPLIMIENTO
1	Plan institucional de capacitación	Plataformas estratégicas y/o plataformas de manejo de proyectos	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión de la Transformación digital	1	UNIDAD	Oficina Asesora de Planeación			X										Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Plataformas estratégicas y/o plataformas de manejo de proyectos	Anual	100%
2	Plan institucional de capacitación	Formulación de proyectos y plataformas de formulación de proyectos	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión de la Transformación digital	1	UNIDAD	Subgerencia de Gestión de proyectos				X									Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Formulación de proyectos y plataformas de formulación de proyectos	Anual	100%
3	Plan institucional de capacitación	Ejecución, seguimiento y control de los proyectos.	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación	1	UNIDAD				X										Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Ejecución, seguimiento y control de los proyectos.	Anual	100%
4	Plan institucional de capacitación	Pliegos Tipo-nueva normatividad y versiones	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación	1	UNIDAD	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica				X									Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Pliegos Tipo-nueva normatividad y versiones	Anual	100%
5	Plan institucional de capacitación	Presupuesto y Contabilidad (normas presupuestables y normas contables)	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación	1	UNIDAD	Subgerencia General de Gestión Corporativa					X								Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Presupuesto y Contabilidad (normas presupuestables y normas contables)	Anual	100%
6	Plan institucional de capacitación	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión de la Transformación digital	1	UNIDAD	Dirección Administrativa	X												Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)	Anual	100%
7	Plan institucional de capacitación	Servicio al Ciudadano	Actividades de sensibilización para fortalecer la gestión del valor público	1	UNIDAD			X											Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Servicio al Ciudadano	Anual	100%
8	Plan institucional	Valores del servicio	Actividades de	1	UNIDAD				X										Recurso Humano	Apoyo con el personal	Capacitación Valores del	Anual	100%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

131-GTH-PL-006-V01
27/01/2023

	al de capacitaci ón	público (código de integridad)	sensibilizaci ón para fortalecer la gestión del valor publico															Recurso tecnológico y comunicaci ón.	interno de la entidad.	servicio público (código de integridad)		
9	Plan institucion al de capacitaci ón	Trabajo Equipo	en Actividades de sensibilizaci ón para fortalecer la gestión del valor publico	1	UNIDA D													Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicaci ón.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Trabajo en Equipo	Anual	100%
1 0	Plan institucion al de capacitaci ón	Modelo Estándar de Control Interno - MECI	Actividades de sensibilizaci ón para fortalecer la gestión del conocimient o y la innovación	1	UNIDA D	Control Interno y Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica									X			Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicaci ón.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Modelo Estándar de Control Interno MECI	Anual	100%
1 1	Plan institucion al de capacitaci ón	Código Disciplinario Único Deberes, Derechos y prohibiciones	Actividades de sensibilizaci ón para fortalecer la gestión del valor publico	1	UNIDA D										X			Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicaci ón.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Código Disciplinario Único Deberes, Derechos y prohibiciones	Anual	100%
1 2	Plan institucion al de capacitaci ón	Aspectos Administrativ os	Actividades de sensibilizaci ón para fortalecer la gestión del valor publico	1	UNIDA D										X			Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicaci ón.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Capacitación Aspectos Administrativ os	Anual	100%

COPIA NO CONTROLADA



9. REFERENCIAS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Dirección de Empleo Público. Marzo de 2020.
- GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC. Escuela Superior de Administración Pública. Abril 2021.
- Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2022. Departamento Administrativo de la Función Pública 2022

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	27/01/2023	CREACIÓN

COPIA NO CONTROLADA