

*“Enseñar no es transferir conocimiento,
sino crear las posibilidades para su
propia producción o construcción”.*
Paulo Freire

CapaCIT-ando

Plan Institucional de Capacitación
2019

Grupo de Talento Humano



Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Objetivo y Alcance de CapaCIT – ando | 2 |
| Marco Normativo | 3 |
| Principios | 4 |
| Componentes de CapaCIT – ando..... | 6 |
| 01. Inducción..... | 6 |
| 02. Reinducción | 7 |
| 03. Capacitación..... | 8 |
| Fases | 9 |
| 01 Diagnóstico..... | 9 |
| 02 Formulación e Implementación | 15 |
| 03 Seguimiento y Evaluación | 20 |
| ANEXOS..... | 20 |



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2019

Objetivo y Alcance de CapaCIT – ando

OBJETIVO

Establecer las líneas estratégicas y jornadas de inducción, reinducción y capacitación para la vigencia 2019 a través del plan “*CapaCIT-ando*”.

¿POR QUÉ Y PARA QUE ELABORAR UN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN?

El MINCIT, como entidad del orden nacional, debe atender las **obligaciones previstas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015**, que regulan el Sistema de Capacitación y el empleo público.

CapaCIT-ando contribuye desarrollar y fortalecer en los servidores una ética y prestación del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

CapaCIT-ando permite coordinar de manera unificada todos los programas de capacitación que se requieren en las diferentes dependencias y subsistemas de gestión que tiene la entidad.

CapaCIT-ando esta dirigido a:

Los Servidores de la entidad quienes podrán participar de acuerdo con los parámetros establecidos en la circular 100-010 de 2014 emitida por el Departamento Administrativo de la función Pública y Decreto 894 de 2017 (*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*).

Para las actividades que se realicen en el marco del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Subsistema de Gestión Ambiental podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

ALCANCE



Marco Normativo

¿Qué **MARCO
NORMATIVO**
orientó la
construcción de
CapaCIT – ando?

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus modificatorios.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 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, y sus modificatorios (Decreto 648 de 2017).
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Decreto Ley 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Sentencia C-527/17** expediente RDL -027.

- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia”
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Circular Externa N° 100-004-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

¿Qué **OTRAS
FUENTES**
orientaron la
construcción de
CapaCIT – ando?



Principios

CapaCIT-ando se desarrollará de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

1. **Complementariedad.** **CapaCIT-ando** es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos hacia ella;
2. **Integralidad.** **CapaCIT-ando** contribuye al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
3. **Objetividad.** La formulación de **CapaCIT-ando** es la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados;
4. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de CapaCIT-ando, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación contarán con la participación activa de los empleados;
5. **Prevalencia del Interés de la organización.** Los programas incluidos en **CapaCIT-ando** responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
6. **Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el MINCIT podrán acceder en igualdad de condiciones a las actividades definidas en **CapaCIT-ando** para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

NOTA: El artículo 1 del Decreto Nacional 894 de 2017, fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, 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.



CapaCIT-ando se desarrollará de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

7. **Economía.** Las actividades incluidas en *CapaCIT-ando* buscan el manejo óptimo de los recursos, a través el apoyo interinstitucional, el uso de facilitadores internos y la creación de proyectos de aprendizaje en equipo.
8. **Énfasis en la Práctica.** Las actividades previstas en *CapaCIT-ando* se impartirán privilegiando el uso de metodologías con énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del MINCIT.
9. **Continuidad.** *CapaCIT-ando* contempla la formulación y continuidad en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



Componentes de *CapaCIT – ando*

COMPONENTES

CapaCIT-ando tiene **3 componentes**:

01. Inducción
02. Reinducción
03. Capacitación

Adicionalmente, se podrán generar programas de contingencia que no estén previstos inicialmente en *CapaCIT-ando* y que por disposición legal o reglamentaria, por necesidades del servicio o por conveniencia, sean autorizados por el Grupo de Talento Humano del Ministerio

01

INDUCCIÓN

(art. 7, Lit a), Decreto Ley 1567 de 1998)

Pretende iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Los objetivos son:

- a) Iniciar su **integración** al sistema de valores de la entidad, y el fortalecimiento de su formación ética;
- b) **Familiarizar** al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado;
- c) **Instruir** al empleado acerca de la **misión** de la entidad, de las funciones de su dependencia, de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos;
- d) **Informar** al funcionario sobre las **estrategias tendientes a prevenir la corrupción**, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) **Crear identidad y sentido de pertenencia** respecto de la entidad;

La inducción en el MINCIT se hace a través de la plataforma E – Learning y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación.

INDICADOR

No. Servidores con inducción / No. Nuevos Servidores Vinculados
= 100%



02

REINDUCCIÓN

(art. 7, Lit b Decreto Ley 1567 de 1998)

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional.

Se imparte a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que un proceso de actualización acerca ellos. Los objetivos específicos son los siguientes:

- a) **Enterar** a los empleados acerca de **reformas en la organización del Estado** y de sus funciones;
- b) **Informar** a los empleados sobre la reorientación de la **misión institucional**, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo;
- c) Ajustar el **proceso de integración** del empleado al sistema de valores de la organización y afianzar su formación ética;
- d) Fortalecer el **sentido de pertenencia e identidad** de los empleados
- e) Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

La reinducción en el MINCIT se hace a través de la plataforma E – Learning y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la reinducción con el 100% de la evaluación.

EJES CENTRALES

- ⇒ Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- ⇒ Planeación Estratégica 2019 – Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Pacto Por Colombia”
- ⇒ Código de Integridad, incompatibilidades e inhabilidades

INDICADOR

No. Servidores con reinducción / No. Servidores vinculados = 100%

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co



99-2018002043



03

CAPACITACIÓN

(art. 4 Decreto Ley
1567 de 1998)

Conjunto de procesos organizados que incluyen la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Dirigida a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la **generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.**

Busca **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.

La capacitación es una obligación de la Administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración.

Objetivos de la formación y capacitación

(art. 5 Decreto Ley
1567 de 1998)

- a) Contribuir al **mejoramiento institucional** fortaleciendo la capacidad de las diferentes dependencias.
- b) Promover el **desarrollo integral** del talento humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el **nivel de compromiso** de los funcionarios públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas y los proyectos del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- d) Fortalecer la **capacidad, tanto individual como colectiva**, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- e) Facilitar la **preparación permanente** de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.



Fases



El componente 03 de *CapaCIT-ando* comprende 3 fases:

1. **Diagnóstico** para la identificación de las necesidades, efectuado en el mes de diciembre de 2018.
2. **Formulación** de actividades de capacitación y el cronograma de **implementación** para 2019
3. **Seguimiento y evaluación** de cada una de las actividades propuestas, mediante encuestas de satisfacción e indicadores

01 Diagnóstico

Atendiendo las directrices de la Función Pública, se realizó la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO así:

- a. **Entrevistas con los jefes** de las dependencias en el mes de diciembre del 2018, obteniendo respuesta de 30 líderes.
- b. identificación de **necesidades de los servidores** del Ministerio a través de un formulario dispuesto en la Mintranet, publicado de 23 de noviembre al 06 de diciembre de 2018, obteniendo 279 respuestas, que corresponden a 62 % de la planta de personal.
- c. Identificación de necesidades a partir de la **evaluación del desempeño laboral 2017 -2018**.
- d. Identificación de **las fuentes legales** que sustentan la inclusión de acciones de capacitación.
- e. Integración de las necesidades de capacitación identificadas en los **4 Subsistemas de Gestión**.

¿QUÉ
METODOLOGÍA SE
UTILIZÓ PARA EL
DIAGNÓSTICO?



- f. Identificación de las **necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal** en sesión del 17 de diciembre de 2018
- g. Revisión de los **resultados** de la ejecución del **plan institucional de capacitación 2018**.

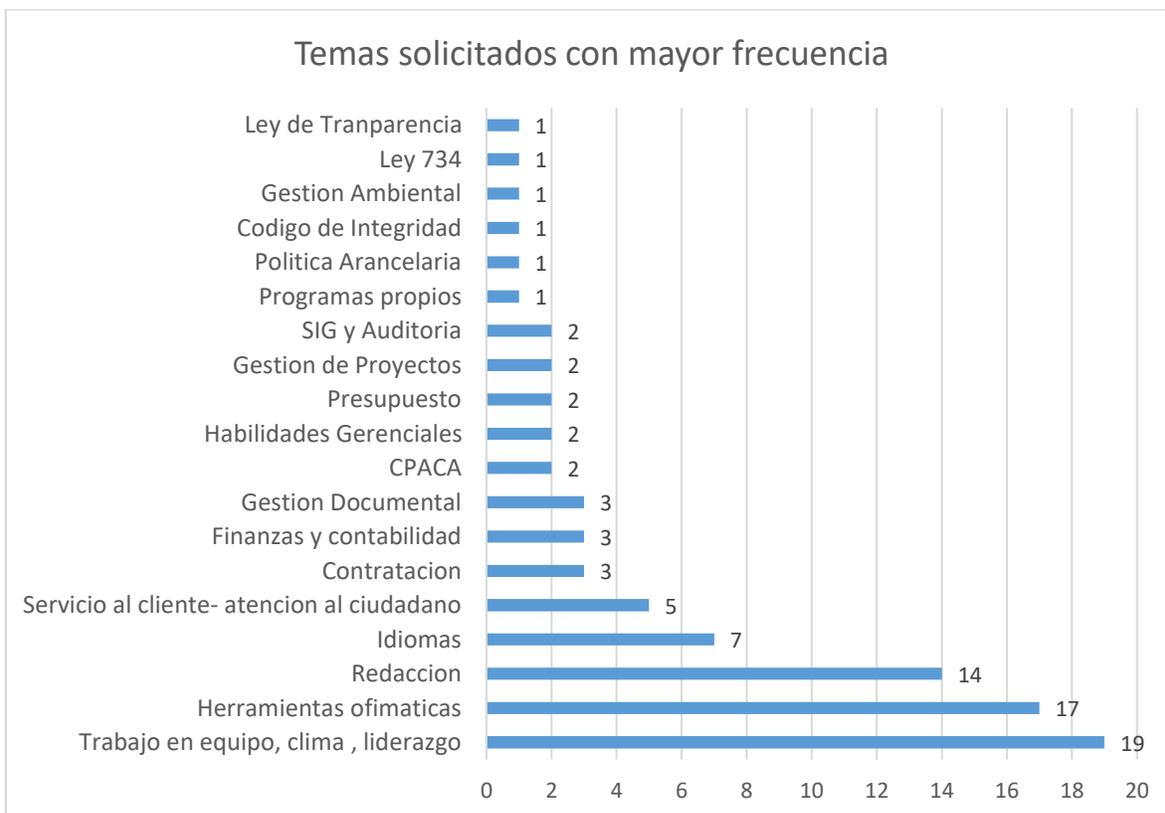
¿QUÉ **METODOLOGÍA** SE UTILIZÓ PARA EL **DIAGNÓSTICO**?

01 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

De las 6 fuentes aplicadas para la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO se obtuvieron los siguientes resultados:

A. ENTREVISTAS CON LOS JEFES

En las entrevistas practicadas 30 líderes de los diferentes procesos se presenta una gran atomización en cuanto a los temas solicitados como específicos de cada dependencia, de otro lado, también se evidencian una serie de temas que tienen un corte transversal y cuya frecuencia de solicitud es mayor.

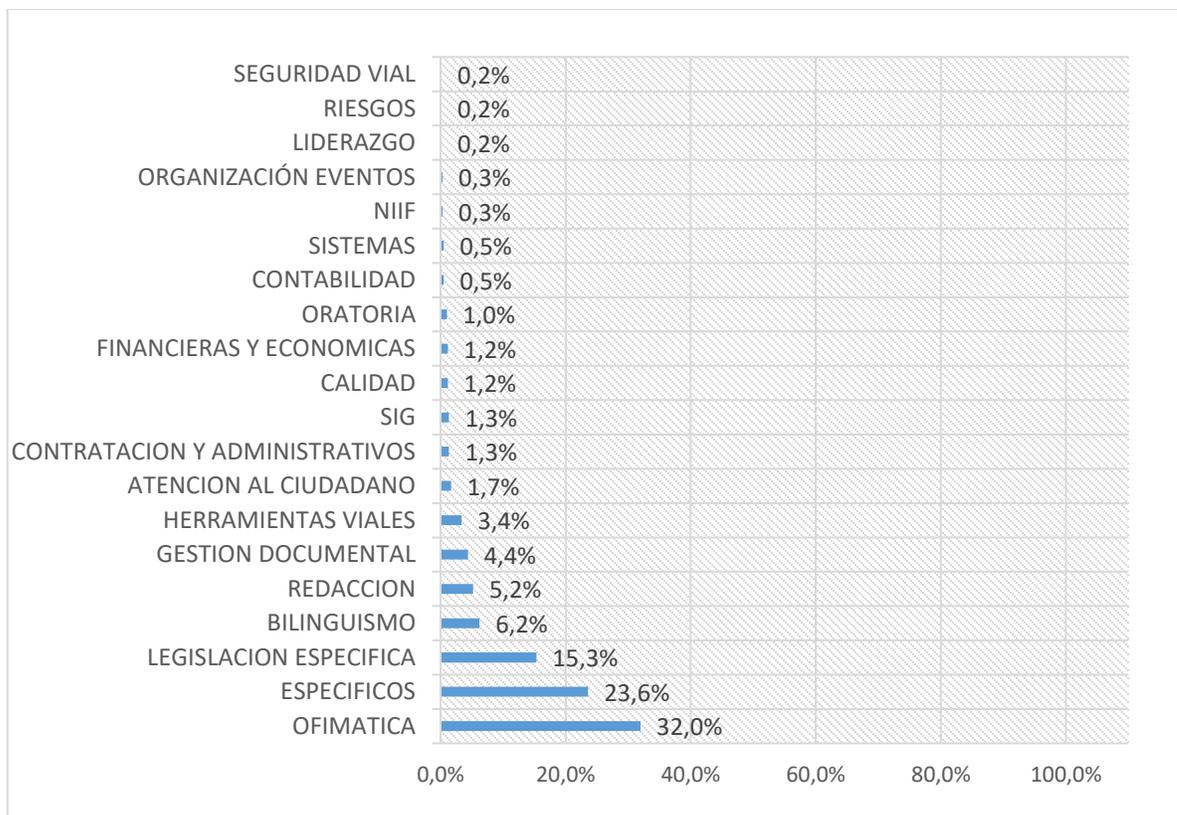




Las tres necesidades de capacitación más recurrentes son:

- Trabajo en equipo, clima organizacional , Liderazgo y adaptación al cambio , con cerca de 20 solicitudes
- En segundo lugar encontramos las necesidades de capacitación en herramientas ofimáticas (17) donde lo más solicitado es capacitación en el programa Exel en diferentes niveles de profundidad seguido de Word y con una considerable diferencia del programa Power Point.
- Redacción se encuentra en el tercer lugar con 14 solicitudes, de la redacción como se plantean las solicitudes se concluye que el tema debe ser abordado desde un esquema de técnicas de redacción que tenga en cuenta los diferentes niveles de los empleos en administración pública y brinde una propuesta para cada uno de ellos.

B. FORMULARIO DILIGENCIADO POR LOS SERVIDORES



Como resultado de la herramienta aplicada a los trabajadores, encontramos la necesidad de capacitación en herramientas informáticas, así como el bilingüismo y la redacción se encuentran entre los contenidos más solicitados, el resultado general de priorización de

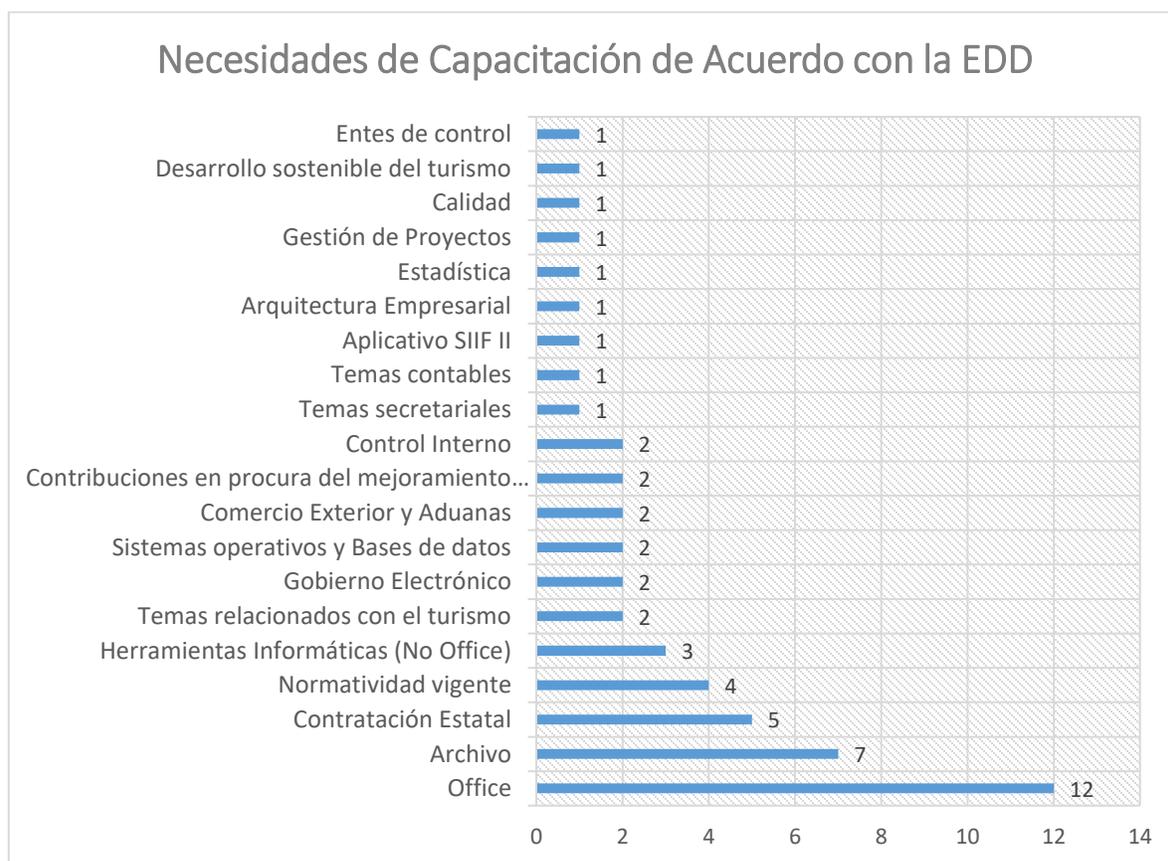


temas en los cuales debemos concentrar los esfuerzos guarda relación con lo encontrado en las entrevistas a los líderes de procesos y nos brinda elementos de juicio para la construcción del Plan Institucional de Capacitación.

Al igual que en la encuesta practicada a los líderes de procesos los temas específicos de cada área al ser agrupados todos bajo un solo nombre son muy representativos, pero al desagregar por cada tema se encuentra una gran dispersión en lo solicitado.

C. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2017 -2018

Para la elaboración del presente documento se tendrá en cuenta el resultado de necesidades registrado en las evaluaciones de desempeño correspondientes al periodo 2017-2018 por cuanto al momento de elaboración el periodo siguiente de evaluación de desempeño actual no ha terminado.



D. FUENTES LEGALES

Para la construcción del presente documento se han incorporado diferentes fuentes legales de las cuales se desprenden requerimientos de capacitación para el adecuado

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co



90-2018002043



ejercicio de la función pública por parte de los trabajadores del Ministerio de Comercio Industria y Turismo:

| | |
|--|--|
| Relevancia internacional | Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 |
| Buen Gobierno | Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 |
| Gestión de las tecnologías de la información | Decreto 1078 de 2015 |
| Gestión documental | Ley 1712 de 2014 |
| Sostenibilidad ambiental | Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 |
| Derecho de acceso a la información | Ley 1712 de 2014 |
| Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad | Ley 1651 de 2013 |
| Negociación Colectiva | Decreto 1083 de 2015 |
| Formación con enfoque psicosocial | Resolución 1166 de 2018 |
| Acoso Laboral | Ley 1010 de 2006 |
| Gestión Documental | Ley 594 de 2000 |
| Gobernanza para la paz | Decreto ley 894 de 2017 |

E. INTEGRACIÓN SUBSISTEMAS

- **Sistema Integrado de Gestión.** Se plantea realizar capacitación al equipo de auditores del Ministerio, enmarcada en un proceso donde se generen espacios progresivos de aprendizaje, corresponsabilidad y seguimiento para una adecuada focalización de la oferta.
- **Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.** El plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte del presente documento, con el respectivo ajuste planteado en el alcance para dar cubrimiento a todos los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
- **Sistema de Gestión Documental.** Alineado con los resultados de las entrevistas a líderes de área y la herramienta de diagnóstico aplicado a los trabajadores, se plantea realizar capacitaciones en gestión documental tanto en medio de los procesos de inducción y reinducción así como una serie de talleres con diferentes niveles de acuerdo con los requerimientos específicos de cada área.



F. NECESIDADES Y ORIENTACIONES COMISIÓN DE PERSONAL

En reunión celebrada el día 17 de diciembre de 2018 se presentaron los resultados del proceso de capacitación desarrollado en el año, los representantes de los trabajadores plantearon allí las siguientes observaciones para ser tenidas en cuenta en la construcción del Plan Institucional de Capacitación del año 2019-

Julio Cesar López Piñeros - representante de los trabajadores en la comisión de personal

- Plantea que la capacitación debe ser vista como un proceso que requiere de continuidad para lograr los resultados.
- Plantea que la no continuidad en el proceso acarrea trastornos en el proceso de aprendizaje, ejemplo capacitación en idiomas donde la ruptura en el proceso ocasiona deserción.
- Plantea que se debe desarrollar una capacitación en direccionamiento estratégico enmarcada dentro de un proceso de cualificación de los funcionarios.
- Plantea que el plan de capacitación debe tener como insumos además de la encuesta de necesidades y Evaluación de desempeño entre otros.

Farith Yamul Acero - representante de los trabajadores en la comisión de personal

- El funcionario plantea que existen capacitaciones de impacto general como atención al ciudadano que deben continuar y tener alcance a todas las dependencias,
- Plantea la importancia de desarrollar una capacitación en liderazgo sostenible orientada a desarrollar habilidades blandas en los funcionarios.
- Finalmente también plantea que la capacitación debe ser vista como un proceso de cualificación del funcionario.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El Plan Institucional de Capacitación contempló para su diagnóstico un ejercicio de confrontación de necesidades expresadas de la siguiente manera: por los trabajadores directamente y a través de sus representantes en la Comisión de Personal, por los líderes de área tanto en entrevista como en lo plasmado en las Evaluaciones de Desempeño y de allí se puede concluir que las demandas de capacitación tienen puntos comunes en los cuales se deben concentrar los esfuerzos institucionales para lograr el mayor impacto.

De otro lado, los procesos desarrollados con las diferentes herramientas de diagnóstico aplicadas, arrojan resultados concordantes con aspectos legales que debemos tener en el momento de construir el Plan Institucional de Capacitación y que están alineados con los diferentes subsistemas del sistema de gestión.



02

FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Para formulación de *CapaCIT-ando* se:

- ⇒ Identificaron los **ejes temáticos** determinados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación conforme a la DNAO
- ⇒ Identificaron las áreas y servidores gestores del conocimiento (*que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales*), quienes podrían apoyar las capacitaciones transversales para la vigencia (*proyectos de aprendizaje en equipo*)

EJE 1

GOBERNANZA PARA LA PAZ

ENFOQUE DE
DERECHOS
SINERGIAS
PARTICIPACIÓN
TRANSPARENCIA

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado”

(Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. Con las actividades de este eje se busca que los servidores:

- ⇒ Orienten su gestión con un **enfoque de derechos**.
- ⇒ Generen **sinergias** en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de **participación**.
- ⇒ Fortalezcan las prácticas que le apuntan a la **transparencia, formalidad y legalidad** de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.



| TEMAS | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN | DIMENSIÓN |
|----------------------------|---|--|-----------------------|
| CODIGO UNICO DISCIPLINARIO | Apropiar conocimientos del área | Desarrollar lo previsto en la Ley 734 de 2002 | Hacer |
| NEGOCIACIÓN COLECTIVA | Construir de espacios de diálogo social, con parámetros y objetivos claros que permitan fortalecer la confianza de todo el equipo de trabajadores del Ministerio. | Decreto 1072 de 2015 | Ser Hacer |
| DERECHOS HUMANOS | Reconocer los derechos ciudadanos | Gestión con un enfoque de derechos | Saber Hacer |
| Atención a Víctimas | Gestionar el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas | Resolución 1166 de 2018 | Ser |
| BUEN GOBIERNO | Actualizar y sensibilizar en el Código de buen gobierno | Acciones encaminadas a fortalecer la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos. | Saber Hacer |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | Se hace necesario sensibilizar sobre los principios y valores que orienten la cultura organizacional de la entidad, basados en el código de integridad y código disciplinario | Acciones encaminadas a fortalecer la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos. MIPG | Ser Saber Hacer |
| SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL | Capacitar al personal sobre administración eficiente y racional de los recursos naturales, de manera tal que sea posible mejorar el bienestar de la comunidad institucional | Plan Nacional de Desarrollo - Crecimiento verde | Saber |
| COACHING | A través de un proceso técnico se busca abordar temas que fortalezcan competencias como Liderazgo, Comunicación, Trabajo en Equipo y Solución de Conflictos. | * Objetivo MIPG – Fortalecer el Liderazgo y el Talento Humano. *Resultado de estudio de necesidades aplicado a jefes y líderes de proceso | Ser Hacer |
| PARTICIPACION CIUDADANA | Brindar conocimientos en el tema de participación ciudadana para abrir espacios de discusión y unificación de criterios | Plan nacional de formación- Gobernanza para la paz. | Hacer |



EJE 2

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

GENERACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y TRANSFERENCIA DE INFORMACIÓN

“Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Comprende programas que permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución.

Con las actividades de este eje se busca

- ⇒ Fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

| TEMAS | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN | DIMENSIÓN |
|---------------------------------------|--|--|-------------|
| INDUCCION REINDUCCION | Generar un mayor sentido de pertenencia, desarrollando una cultura organizacional a fin de facilitar los procesos de adaptación al sistema general, actualizando al servidor público en el funcionamiento del Estado y la entidad. | Se hace necesario actualizar al servidor público en cuanto al funcionamiento interno basados en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia. | Saber Hacer |
| FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS | La elaboración de un proyecto de factibilidad técnica y social es una herramienta que permite una mejor aproximación a la toma de decisiones, precisamente sobre actividades de inversión financiera, económica y/o social, | Procesos de formulación y evaluación de proyectos de inversión tanto en el sector privado como público. | Saber |



| TEMAS | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN | DIMENSIÓN |
|---|---|---|-------------|
| GESTION DEL TALENTO HUMANO- evaluación de Desempeño y Gestión | Ofrecer capacitación con base en los diferentes sistemas de evaluación que se aplican en la Entidad | Se hace necesario fortalecer y reforzar conocimientos en los mecanismos e instrumentos de evaluación de desempeño Ley 909 | Saber Hacer |
| PLANIFICACION, DESARROLLO TERRITORIAL Y NACIONAL | Incluir contenidos que tengan que ver con la planificación de metas y objetivos institucionales. Desarrollo productivo e internacionalización. Emprendimiento y formalización | MIPG | Saber Hacer |
| GOBIERNO EN LINEA | Capacitar al personal sobre la importancia del sistema. | Ley 1712 de 2014. | Saber Hacer |
| GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN | Capacitar a la comunidad institucional en Ley de protección de datos (transparencia). Actualización en el uso de herramientas existentes. | Dar cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 | Hacer |
| GESTION DOCUMENTAL | Se requiere brindar conocimientos y actualización a funcionarios nuevos y antiguos que permitan unificar criterios frente al temas de Gestión de documentos | MIPG | Hacer Saber |
| CONTRATACION PUBLICA | Brindar conocimientos a supervisores de contratos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales y aplicativo empleado en el Ministerio. | Es indispensable capacitar al personal en los temas de contratación, procedimientos, estudios previos y supervisión de contratos. | Hacer |
| GESTION DEL CONOCIMIENTO – INNOVACION Y CAMBIO ORGANIZACIONAL | Consolidar el aprendizaje adaptativo de las entidades mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida. | MIPG. | Saber |
| SIG | CapaCIT-Ando de Auditores | la entidad requiere un equipo auditor calificado para ejercer control de los diferentes procesos del Ministerio. | Saber Hacer |
| Bilingüismo | Dotar al funcionario de las competencias necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones. | Apunta a la actividad misional de la Entidad y es un aspecto solicitado por los trabajadores. | Saber Hacer |



EJE 3

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

SATISFACCIÓN AL CIUDADANO
ALINEACIÓN
BUEN USO DE LOS RECURSOS

“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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Este responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública

Con las actividades de este eje se busca

- ⇒ Orientar al servidor hacia el conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

| TEMAS | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN | DIMENSIÓN |
|--------------------------|---|---|-------------|
| RELEVANCIA INTERNACIONAL | Dar prevalencia a los programas y alcances de la entidad | Misionalidad Institucional | Saber Hacer |
| GESTION FINANCIERA | Capacitar e informar sobre el desarrollo y cumplimiento del PAC | Sensibilizar sobre la importancia de dar cumplimiento al cumplimiento del P.A.C institucional | Saber Hacer |
| SERVICIO AL CIUDADANO | Brindar pautas básicas para el fortalecimiento del servicio prestado por las Entidades, con el fin de mejorar los servicios de atención y orientación a la ciudadanía | * Objetivo MIPG. | Ser |



03

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación de *CapaCIT-ando* se efectuará conforme los siguientes INDICADORES

| | |
|------------------|--|
| INDICADOR | (No. Servidores que aprueban la capacitación / No. Servidores inscritos en la capacitación) *100 |
| INDICADOR | (No. Servidores Altamente Satisfecho y Satisfechos con la capacitación / No. Servidores inscritos) *100 |
| INDICADOR | Porcentaje de funcionarios capacitados: (Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción) * 100. |
| INDICADOR | Porcentaje de cumplimiento del PIC: (Capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas) x100. |

ANEXOS

MATRIZ DETALLADA DE CAPACITACIÓN