

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**

Secretaria General

Enero de 2022



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

	Pág.
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO GENERAL	9
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. ALCANCE	10
5. DEFINICIONES	10
6. PRINCIPIOS RECTORES	13
7. DESARROLLO METODOLÓGICO	15
8. PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN	18
9. EJES TEMÁTICOS	19
10. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PIC 2022	23
11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	32
12. PROGRAMA DE BILINGÜISMO	33
13. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS CAPACITACIONES.	34
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35



La cultura
es de todos

Mincultura

INTRODUCCIÓN

El talento humano se reconoce como el activo más importante en todas las organizaciones, por ello la formación, la capacitación, y el entrenamiento del personal al servicio del estado juega un papel muy importante para ofrecer a la comunidad un servicio de calidad que pueda dar respuestas oportunas y la satisfacción del cliente.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por medio del cual el Ministerio de Cultura, busca contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad mediante el desarrollo de capacitaciones, talleres, seminarios, programas y sensibilizaciones que contiene el PIC 2022.

Es imperativo en el Ministerio de Cultura promover una cultura organizacional del aprendizaje y crecimiento cognitivo de sus colaboradores y orientarlos a resolver problemas y suplir necesidades haciendo uso de su activo con mayor valor, es decir su capacidad de generar conocimiento y fortalecer los procesos para mantener un desempeño óptimo.

Desde el contexto del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en marzo de 2020, se actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de las capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al desarrollo organizacional y el fomento del valor del sector público.

De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reafirman al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, por ello las competencias laborales constituyen un factor de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, redundando en la necesidad de contar con servidores competentes, innovadores y comprometidos con su desarrollo



La cultura
es de todos

Mincultura

personal y el de la entidad, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y compromiso con el Ministerio de Cultura.

En este sentido para la vigencia 2022 la Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana presenta el Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y el fortalecimiento de sus habilidades blandas, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de sus grupos de trabajo y en general lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales, incrementando así el nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad. La cobertura en capacitación se definió de acuerdo con la detección de necesidades de capacitación a partir de las funciones del puesto de trabajo y la identificación de necesidades por parte de los directivos de la entidad, de igual manera se tuvo en cuenta los resultados de las auditorías internas, la información recopilada de la Evaluación del Desempeño Laboral y la ejecución del PIC 2021.

Por último, es necesario indicar que el Plan de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.



1. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera administrativa.
Ley 19 de 1958	Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública).
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (...)
Constitución Política de Colombia	Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de educación informal (...)
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.



NORMA	DESCRIPCIÓN
	<p><u>Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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”.</u></p>
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<p>por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p><u>Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades, Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”</u></p> <p><u>Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.</u> <u>1. La capacitación y formación de los empleados está 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.</u> <u>2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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...”</u></p> <p><u>Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y</u></p>



NORMA	DESCRIPCIÓN
	<p><u>requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</u> <u>Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.</u> <u>Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)</u></p> <p><u>“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”</u></p> <p><u>“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar</u></p>



NORMA	DESCRIPCIÓN
	<p><u>los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”</u></p> <p><u>“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.</u></p> <p><u>La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.</u></p> <p><u>Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68)”</u></p> <p><u>“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)”</u></p> <p><u>Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, arto 2)</u></p>
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC	Con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje



La cultura
es de todos

Mincultura

NORMA	DESCRIPCIÓN
	basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
Resolución 104 de 2020- DAFP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	En este documento se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.
Resolución 425 de 2009 del Ministerio de Cultura	Regula los procesos de capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Cultura,

2. OBJETIVO GENERAL

Descubrir y fortalecer habilidades, competencias y capacidades en los servidores públicos del Ministerio de Cultura por medio de una metodología de capacitación adecuada para cada grupo de trabajo, buscando el mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades y así contribuir con liderazgo en la mejora de los diferentes procesos de la entidad articulado con una gestión pública efectiva.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.



- Promover una cultura organizacional de aprendizaje donde la entidad y las personas estén orientadas a la solución de problemas de una manera rápida y efectiva.
- Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

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.

5. DEFINICIONES

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de



servicios y al eficaz desempeño del cargo.

Formación: es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 60 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Educación Informal: La 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.

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así



como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de Reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de



libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en el Ministerio de Cultura deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.



Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.



La cultura
es de todos

Mincultura

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.



Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



La cultura
es de todos

Mincultura

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.



Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Función Pública.



7. DESARROLLO METODOLÓGICO

Con la firme intención de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, el Ministerio de Cultura a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control



de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad.

Es importante que los servidores del Ministerio de Cultura posean capacidades y conocimientos que puedan desarrollar en sus puestos de trabajo y así contribuir con el logro de los objetivos establecidos que como institución del estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De manera que al hablar de capacitación al servidor público se requiere lo siguiente:

1. Formalizar los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Formular una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Desarrollar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Se deben generar aprendizajes en los servidores del Ministerio de Cultura que involucren conocimientos esenciales, específicos y especializados tales como:

ESCENCIALES: Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y reinducción. Los conocimientos son: Fundamentos constitucionales. Descentralización territorial y administrativa, Funciones principales de la administración pública.

ESPECIFICOS: Son los conocimientos que le permiten al servidor público operar sistemas, métodos y tecnologías de la información, técnicas,



instrumentos y herramientas en su puesto de trabajo. Algunos ejemplos son el EDL (Evaluación de Desempeño Laboral), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros, y que deben hacer parte de las temáticas del capacitación.

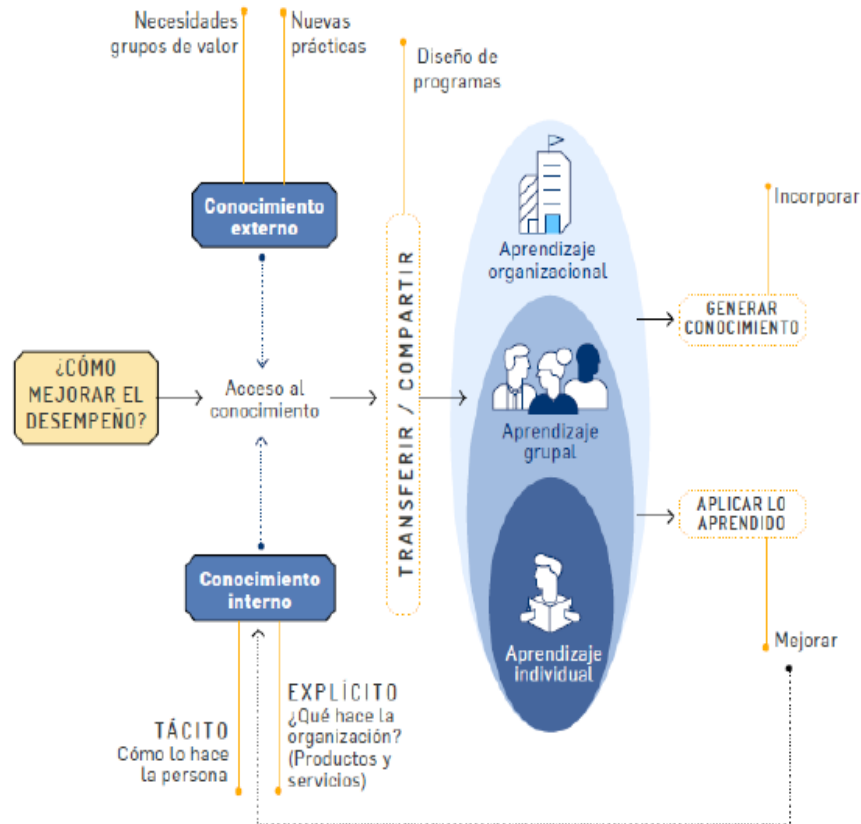
ESPECIALIZADOS: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional, pueden ser:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Como entidad del estado dentro de la oferta de capacitaciones es importante establecer como un pilar estratégico, el aprendizaje organizacional (Ver Gráfico).



Gráfico 10. Aprendizaje organizacional para entidades públicas.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

y a

8. PROPOSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN

Este plan se implementa para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor, en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado: la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.



La cultura
es de todos

Mincultura

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional.

Los valores del servidor público: Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público cuyos lineamientos emitió el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad (Ver Gráfico).

Gráfico 13. Valores Esenciales Código de Integridad del Servidor Público.



Fuente: Código de Integridad del Servidor Público: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

9. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Un activo importante en las organizaciones del Estado es el conocimiento, pues este le permite gestionar, diseñar, implementar y evaluar los bienes y servicios ofrecidos a la comunidad que finalmente se constituye en la razón de ser de la entidad.

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. (...).

En este contexto el tipo de competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Cultura deben estar orientadas a los siguientes componentes (Ver Gráfico).



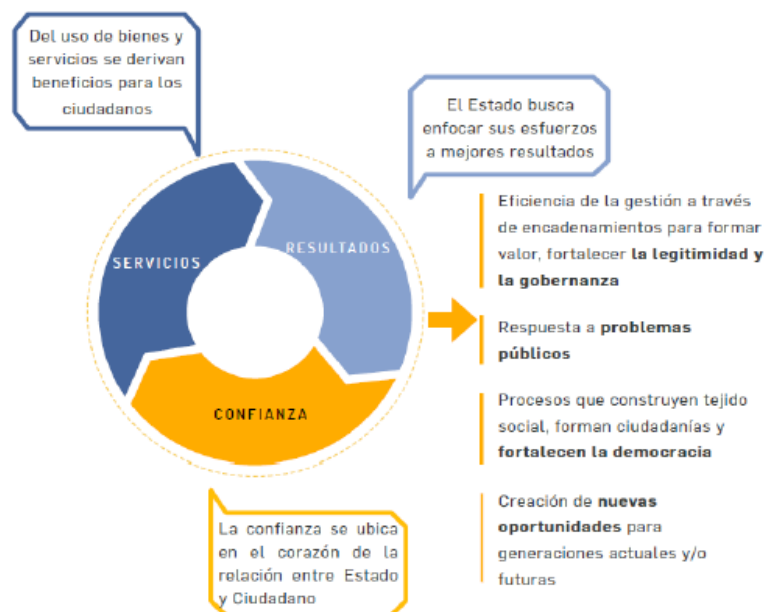
Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Así las cosas, el Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación busca que con la ejecución del PIC el Ministerio de Cultura pueda, consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación, mitigar la fuga del capital intelectual, construya espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado, usar y promover las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública, fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal, identificar y transferir el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación, promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores de la entidad.



Eje 2. Creación de Valor Público

Este enfoque busca eliminar una estructura rígida y burocrática por una más flexible e interactiva que ayude a discernir y a definir al líder del proceso y al ordenador del gasto, entender lo que el ciudadano quiere y por ende generar valor en lo público, permitiéndole así impactar positivamente en la sociedad. La siguiente gráfica explica la perspectiva de generación de valor público: (Ver Gráfico).



Fuente: Dirección de Empleo Público - DAFP/ PNFC 2020 – 2030

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.

Eje 3. Transformación Digital

Este eje se presenta como una puesta estratégica desde la Política del Plan Nacional de Desarrollo en su artículo 147 que establece:

(...) Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En



todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial (...)

La aplicabilidad de este eje estará coordinada con las políticas públicas que el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y Agencia Nacional Digital (aliados estratégicos) impartan en esta materia y que integren a las universidades y empresas especializadas en este campo y debe estar relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos.
- Garantizar la protección de los datos personales.
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos.
- Optimizar la gestión de los recursos públicos.
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.
- Promocionar el software libre o código abierto.
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales.
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica.
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites.
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública.
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto.
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital.
- Propender por el uso de medios de pago electrónico.
- Certificarse como servidor público digital.
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

En el Sector Público, es importante contar con funcionarios preparados para superar los nuevos retos del servicio público y con facilidad para adaptarse a los cambios, sin embargo la identidad del servidor público así como la identidad nacional son elementos fundamentales para la



supervivencia de las entidades públicas, en este sentido la propuesta es en el desarrollo de conductas, hábitos asociadas a las competencias de todos los servidores públicos beneficiados con la ejecución del presente Plan, con el propósito de construir una cultura organizacional no solo enfocada a la eficacia y a la eficiencia, si no a la integridad del funcionario.

De igual forma este eje propone mejorar la comunicación personal creando hábitos, cambiando las formas de servir y la visión de la función pública.

Como formar hábitos con efectividad.

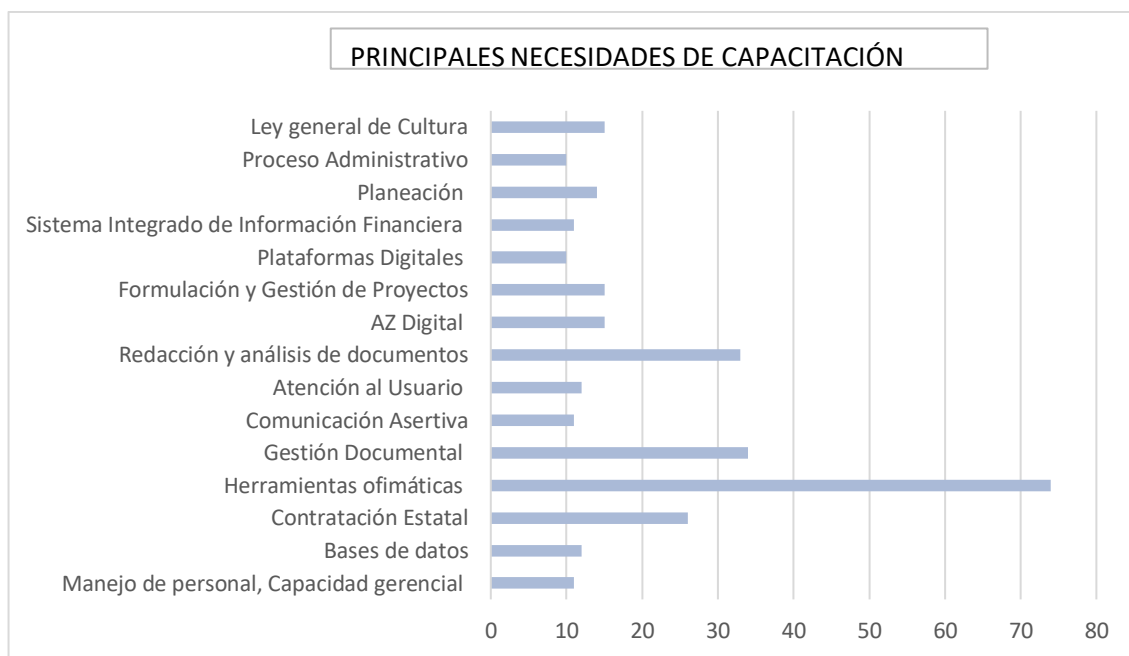


Fuente: Juan Carlos Jiménez 2016 / Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

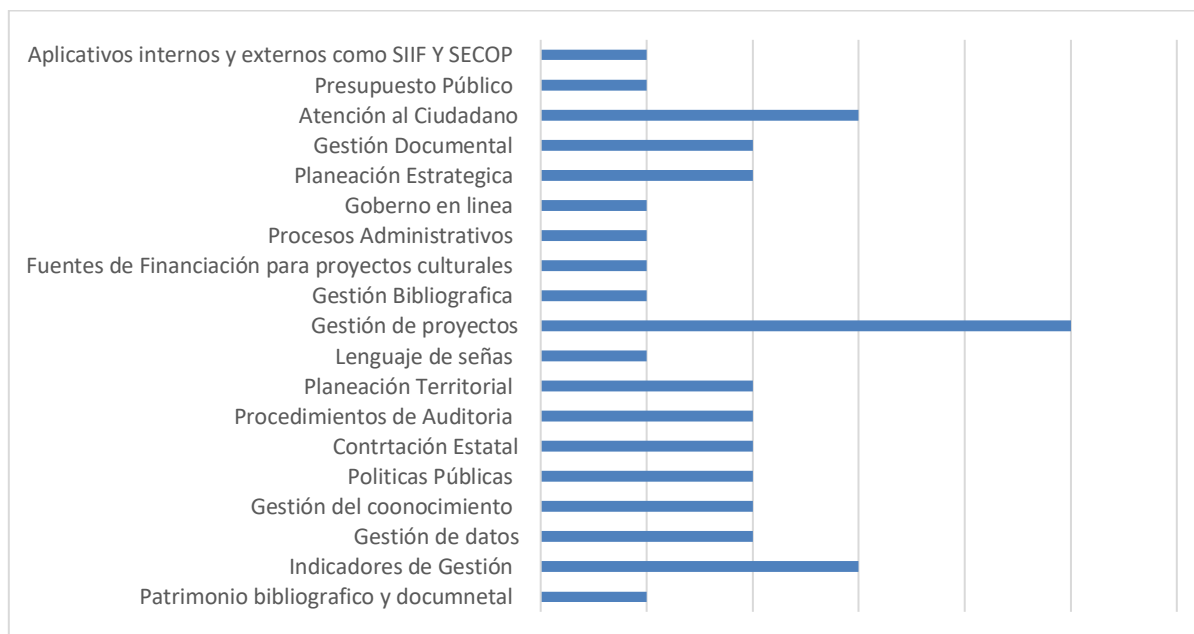
10. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PIC 2022.

Con el fin de conocer las necesidades del PIC 2022 se aplicó encuesta de detección de necesidades de capacitación por medio electrónico tanto a los jefes de grupo y oficinas como a los servidores del Ministerio de Cultura, para lo cual se identificaron los siguientes resultados:

10.1. Detección de necesidades de capacitación desde los puestos de trabajo.



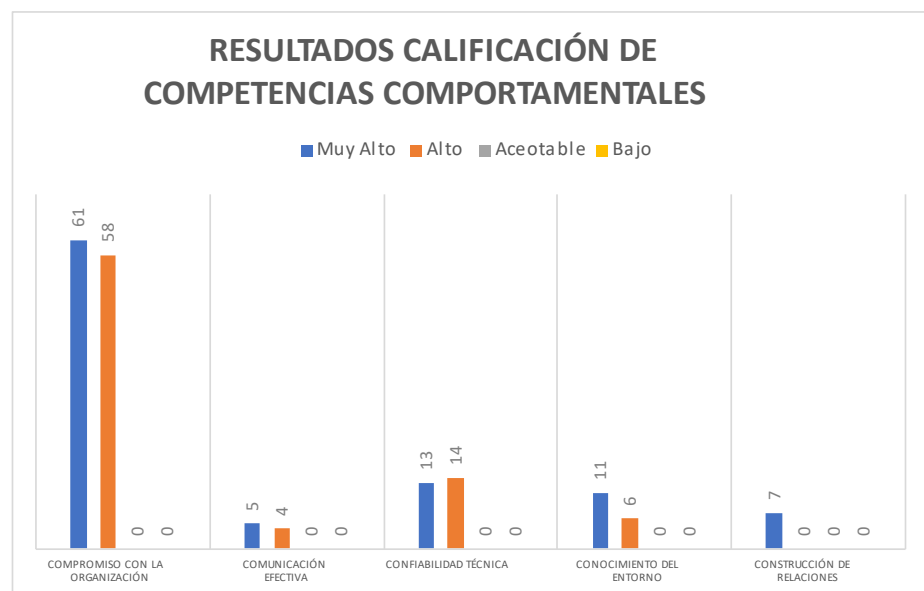
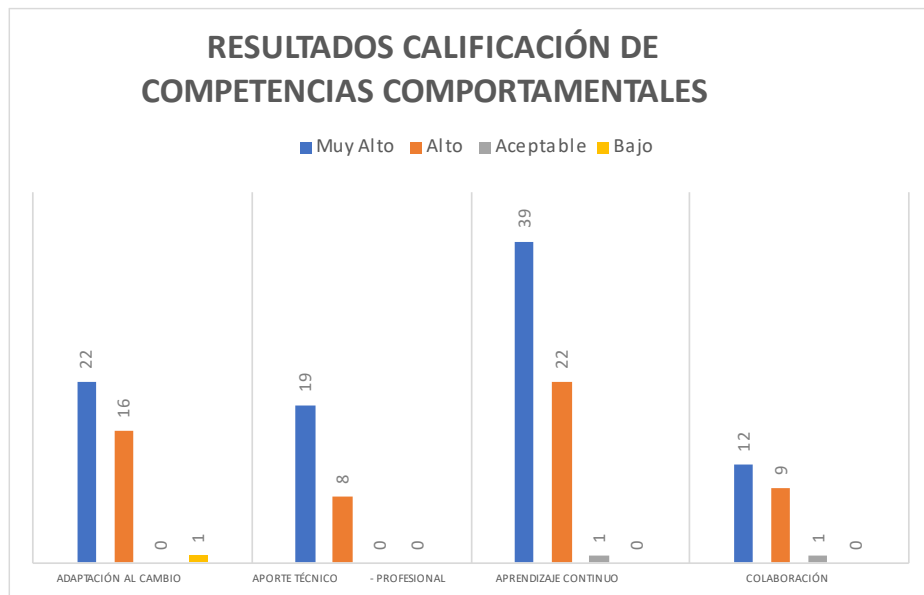
10.2. Detección de necesidades de capacitación desde las áreas o dependencias.





10.3. Resultado Evaluación del Desempeño Laboral 2020-2021

Se tuvo en cuenta la valoración de competencias comportamentales y de los planes de mejoramiento producto de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2020 – 2021, identificando lo siguiente:



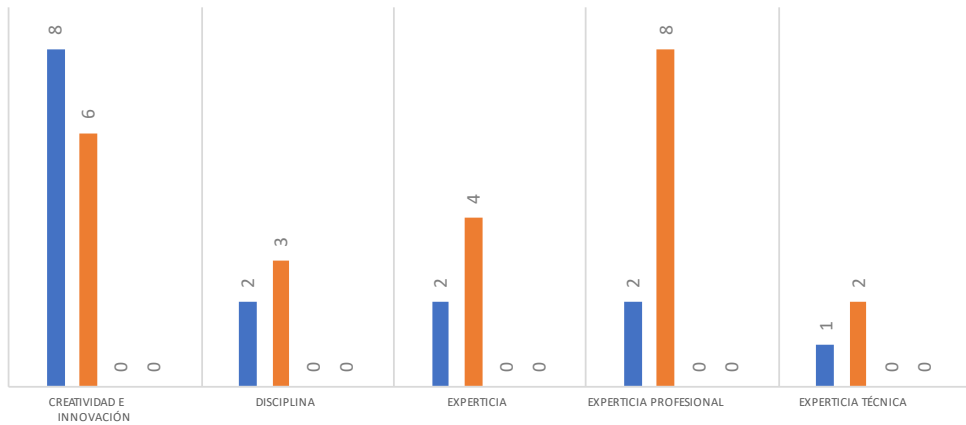


La cultura es de todos

Mincultura

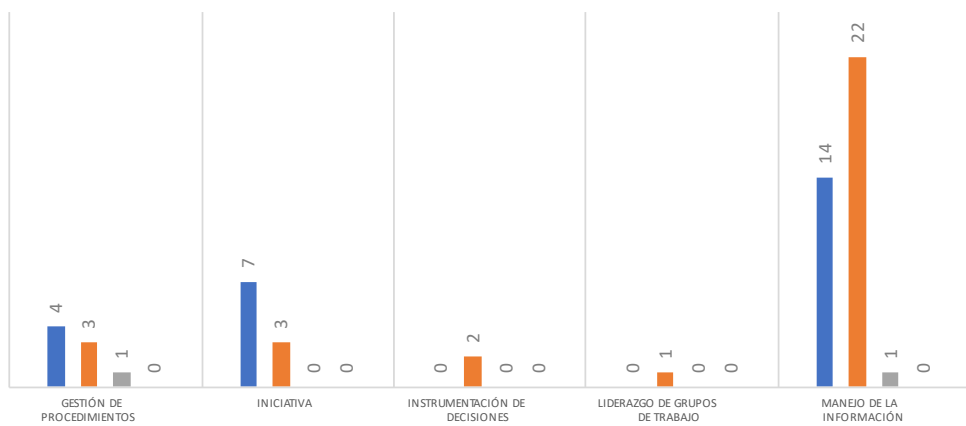
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

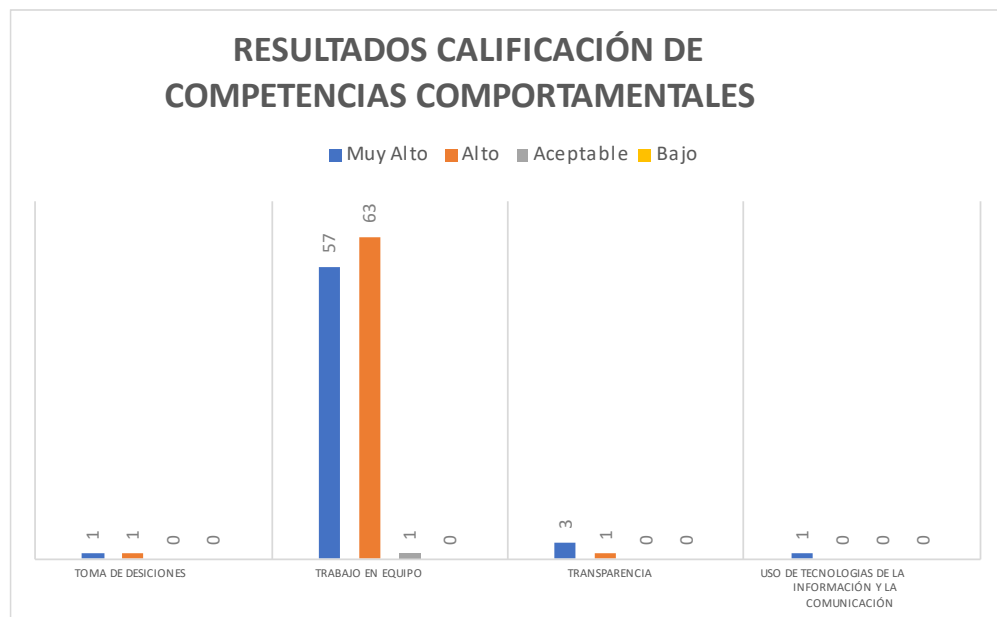
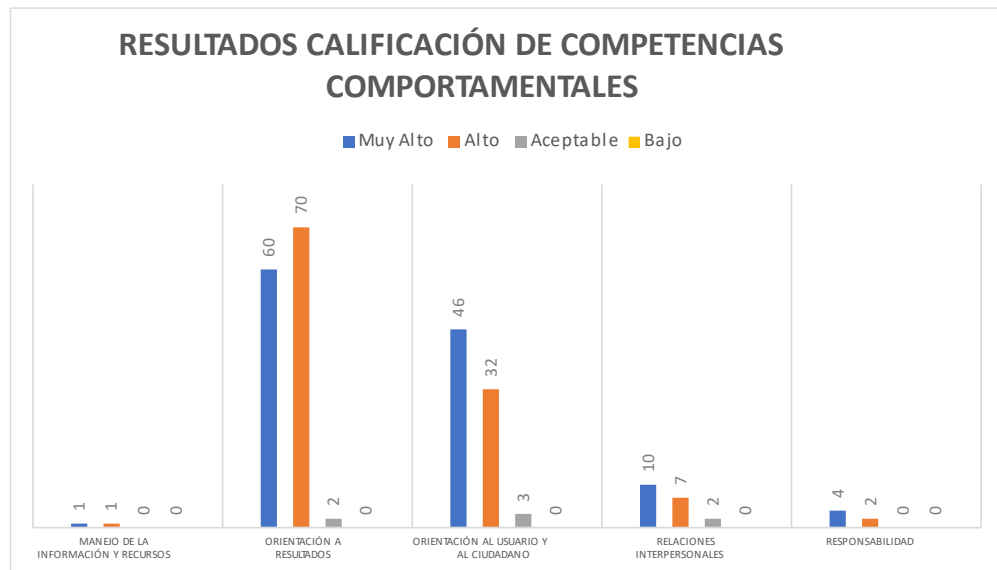
■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo





10.4. AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO

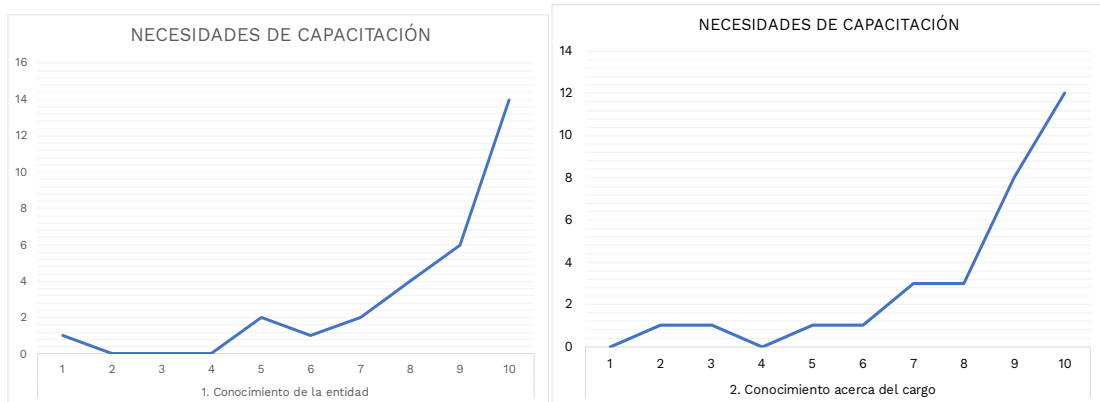
Como herramienta importante para la identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2022 se tomaron las identificadas por parte de la Oficina de Control Interno en el proceso de evaluación y auditoría a las diferentes dependencias del Ministerio.



- Adecuada supervisión de contratos - Elaboración de informes de Supervisión
- Transparencia y acceso a la información pública
- Socialización de cambios al interior del Ministerio
- Socialización de documentos contractuales e implementación de formatos como informe de ejecución
- Elaboración de Indicadores de Gestión
- Elaboración de Riesgos de Gestión y de corrupción
- Informes de Excel enfocado en mejorar el análisis numérico
- Sistema Isolución – áreas desconocen sus procesos (en auditorias)
- Az – Digital
- Sistema Consolidador de hacienda – efectos de la cuenta anual consolidada
- Gestión de Conocimiento importancia
- Manejo del Sistema SIGI
- Formulación de Proyectos

10.5. INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

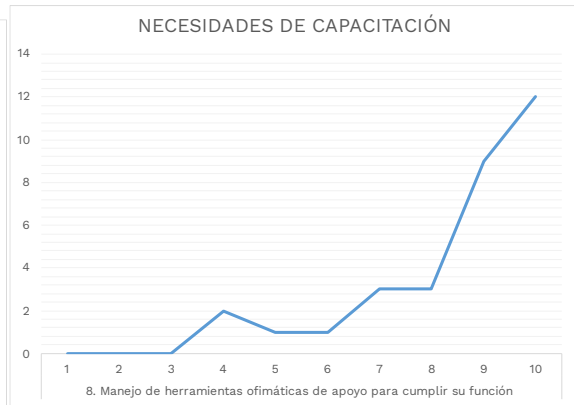
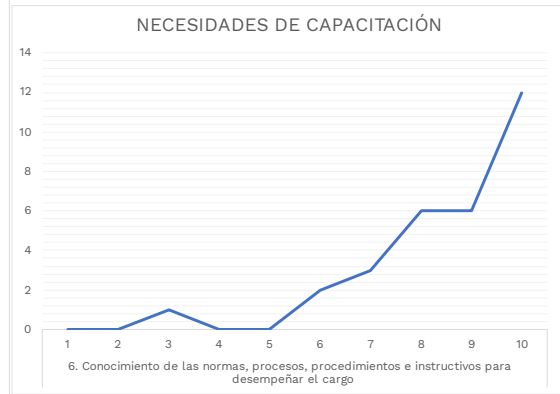
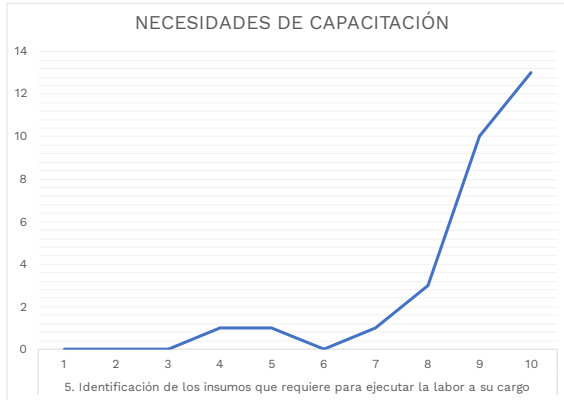
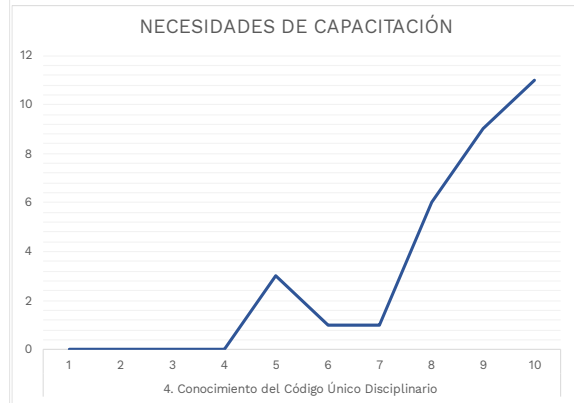
Se tomó como referencia los resultados de la inducción al puesto de trabajo aplicada a los funcionarios que ingresan a la entidad o se reubican en otra dependencia, para identificar posibles necesidades de capacitación.





La cultura es de todos

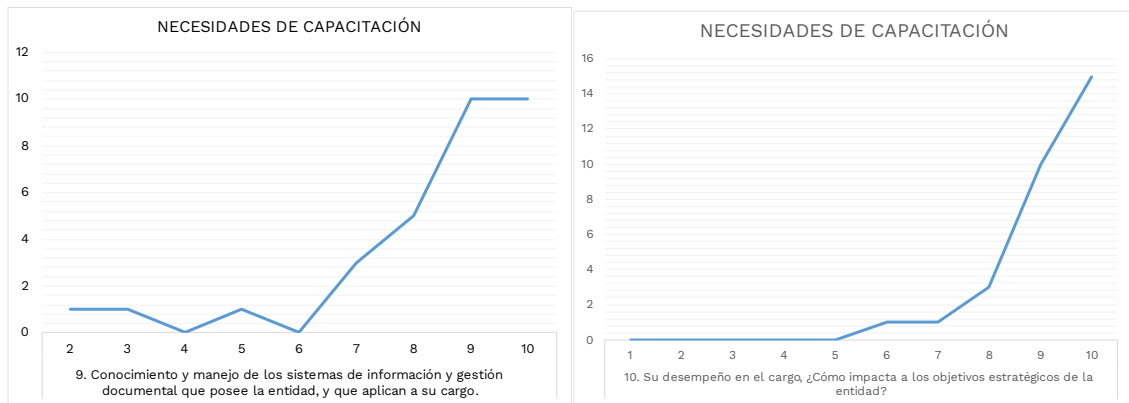
Mincultura





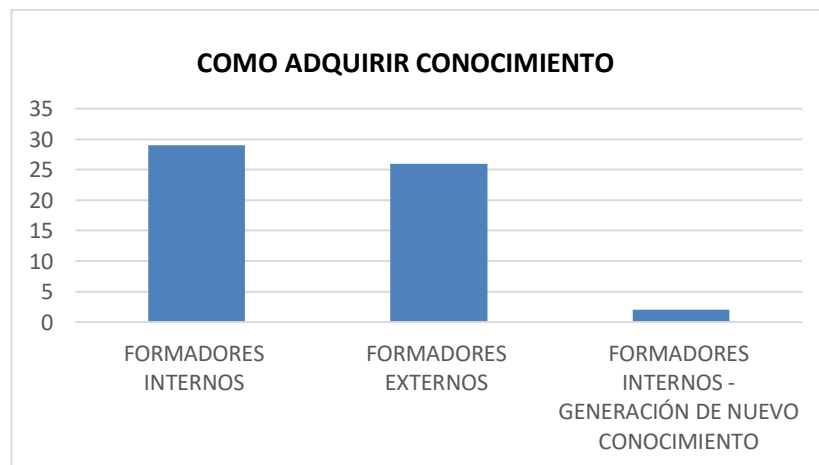
La cultura es de todos

Mincultura



10.6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

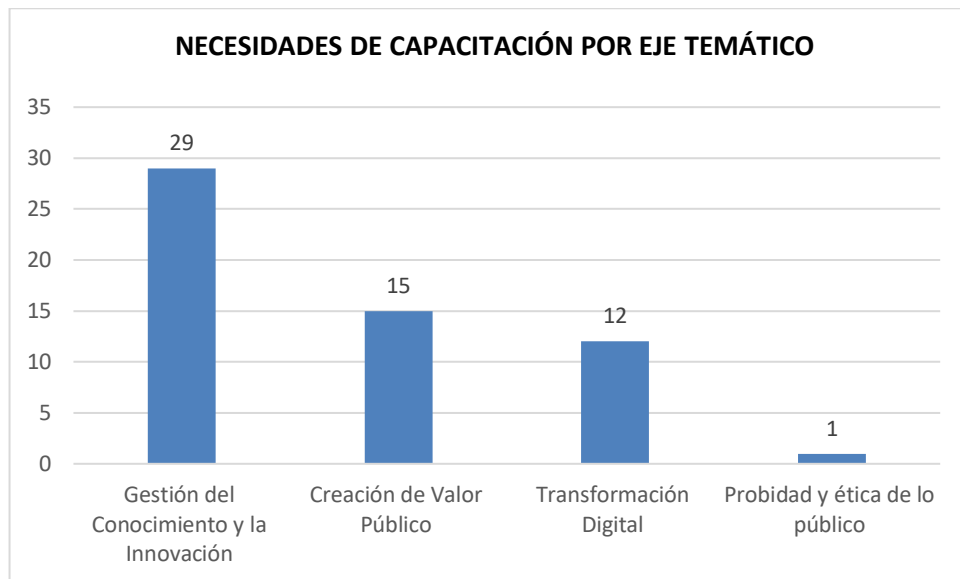
Para la vigencia 2021 se realizó la caracterización del conocimiento tácito y explícito del Ministerio de Cultura, en el contexto de la formalización del modelo de Gestión del Conocimiento la cual permitió identificar necesidades de capacitación para la vigencia 2022 mediante los siguientes resultados de 57 áreas o subprocesos participantes.



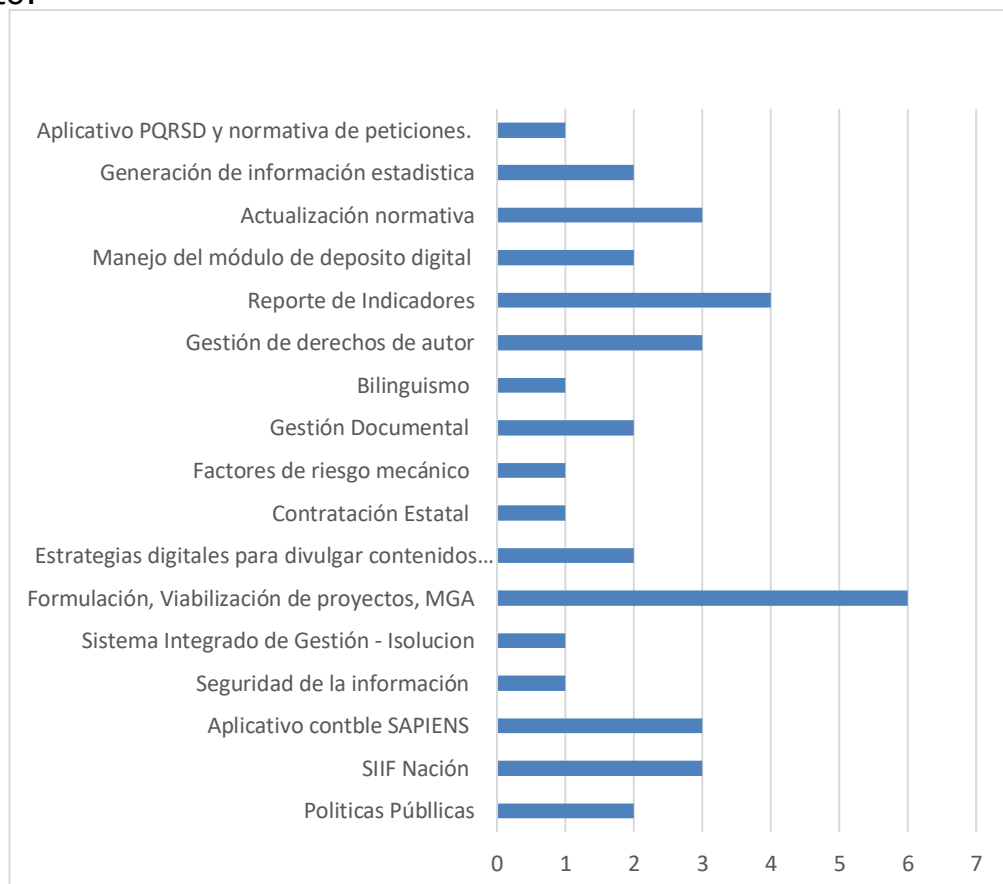


La cultura
es de todos

Mincultura



Capacitaciones identificadas para adquirir o fortalecer conocimiento tácito.





Teniendo en cuenta los resultados anteriores, derivados de los talleres en el proceso de caracterización del conocimiento tácito en el Ministerio de Cultura, se debe fortalecer el Proyecto de Aprendizaje en equipo **PAE** el cual se conformo en la vigencia 2021 y se inició una serie de capacitaciones dirigidas por gestores del conocimiento de la entidad, ya que se evidencia que los servidores piensan que la mejor forma de adquirir conocimiento es mediante formadores internos.

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información Necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo.

Programas de Inducción. Es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los meses siguientes a su vinculación.

Objetivos para el servidor público:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del



servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro del Ministerio de Cultura.

Los programas de re inducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Son objetivos específicos los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
- Poner en conocimiento de los servidores públicos, 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.
- Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

12. PROGRAMA DE BILINGUISMO

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos del Ministerio de Cultura en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad



virtual con una duración de 180 horas en cada uno. El Ministerio de Cultura brinda acompañamiento al interior de la entidad a los servidores que están inscritos en el programa por medio de tutores que orientan las actividades desarrolladas en el programa y adicional fortalecen conocimientos adquiridos por medio de talleres virtuales y presenciales.

13. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS CAPACITACIONES

Para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje que conforman el presente Plan, se tomará la oferta de capacitación institucional con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones- Mintic, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Universidades, Departamento Nacional de Planeación, Archivo General de la Nación, Alcaldía Distrital, Organismos de control, Ministerio del Interior y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación. Así mismo, se contará con la experticia de los servidores del Ministerio de Cultura, tanto en temas misionales como transversales a través de los Proyectos de Aprendizaje por Equipos - PAEs.

La modalidad de capacitación será presencial, semi-presencial o virtual, de acuerdo a la disponibilidad de recursos, la temática a desarrollar y la metodología del programa.

En este orden de ideas, una vez analizados los resultados de las herramientas anteriormente referidas se procedió a agrupar los temas por ejes, asignando el presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios del Ministerio de Cultura así:



EJE TEMÁTICO	PRESUPUESTO
Programa de Inducción	\$ 15.000.000
Eje 1 Gestión del Conocimiento	\$ 20.000.000
Eje 2 Creación de Valor Público	\$ 5.000.000
Eje 3 Transformación Digital	\$ 5.000.000
Eje 4 Probidad y ética de lo público	\$ 5.000.000
TOTAL	\$ 50.000.000

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, el Grupo de Gestión Humana, será el encargado de realizar el reporte de los indicadores.

Para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación de la capacitación: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.



La cultura
es de todos

Mincultura

Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan de capacitación.
- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades de capacitación.

Indicadores de Eficiencia

- Porcentaje de ejecución presupuestal Vs servidores beneficiarios de los programas de capacitación.

Indicador de impacto

- ✓ Valoración del conocimiento adquirido por los beneficiarios de los programas de capacitación.