



MINISTERIO DEL INTERIOR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC AÑO 2020

VERSION 2

**Subdirección de Gestión Humana
Grupo de Desarrollo de Personal**

Mayo 2020

MININTERIOR, UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	10
4. ALCANCE	11
5. OBJETIVOS	12
6. ENFOQUES PEDAGÓGICOS Y METODOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC	13
7. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15

ANEXO 1 Consolidado Necesidades de Capacitación por Dependencias

ANEXO 2 Diagnóstico Final de Necesidades de Capacitación por Temas

ANEXO 3 Cronograma de Capacitación



INTRODUCCIÓN

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

En el Ministerio del Interior se busca el desarrollo de habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, mediante los eventos de capacitación, que propicien su eficacia personal, grupal y organizacional, con el fin de mejorar en la prestación del servicio y en su actuar como ciudadanos, haciendo del MinInterior un mejor lugar para trabajar.

Por lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Interior año 2020, se formula de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias de la entidad y por los funcionarios a nivel individual.

Finalmente, para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad y de los funcionarios públicos en general.



1. MARCO NORMATIVO

- * Constitución Política de Colombia 1991
- * Ley 115 de 1994: “Por la cual se expide la ley general de educación”
- * Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- * 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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de julio de 2021.
- * Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la 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”.
- * Resolución 390 de 2017: “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- * Decreto 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”.
- * Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Adicionalmente, existen otros documentos que sirven de soporte para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, entre ellos:

- * Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- * Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. 2017
- * Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2017: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. 2017.
- * Plan Nacional de Desarrollo. Pilares y estrategias propuestas para la vigencia 2019-2022.

MININTERIOR, UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



2. MARCO CONCEPTUAL

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación, orientados al desarrollo del componente de Capacitación, se resumen de la siguiente manera:

1.	2.	3.	4.	5.	6.
El Gobierno Abierto y los Ejes Temáticos Priorizados	El Aprendizaje Organizacional	Competencias Laborales	Metodologías pedagógicas diversificadas	Formación Descentralizada	Mecanismos de Evaluación

A continuación, se presentan los conceptos más relevantes de los 6 lineamientos:

2.1 Gobierno Abierto y los Ejes Temáticos Priorizados

La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término de Gobierno Abierto, como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo.

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, expedido bajo la resolución 390 de 2017 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, se orienta la formulación y ejecución de las actividades de capacitación de los funcionarios en los siguientes tres Ejes Temáticos:



Fuente. Guía Metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación - DAFP



Con la **Gestión del Conocimiento**, la entidad busca fortalecer el manejo de la información y el conocimiento que generan los funcionarios en los procesos de producción de políticas, bienes y servicios.

Su propósito es desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones, dentro de las temáticas de este eje se encuentran:

Con la **Creación de Valor Público** se busca que los funcionarios orienten su gestión de manera estratégica, buscando así que su labor y los resultados cumplan con los requisitos de calidad en la prestación de bienes y servicios y además generen satisfacción en la ciudadanía y confianza en el Estado.

Su propósito es encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad, dentro de las temáticas de este eje se encuentran:

En el caso de **La Gobernanza para la Paz** se busca, dotar a los funcionarios de capacidades blandas necesarias para los retos que presentan el contexto del posconflicto y de la construcción de paz, pues la participación ciudadana, el control social y el gobierno abierto, son fundamentales para consolidar una sociedad pacífica y equitativa.

2.2 Aprendizaje Organizacional

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

2.3 Competencias laborales

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

Las competencias laborales son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo.

Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.



2.4 Metodologías Pedagógicas Diversificadas

Son las diversas herramientas metodológicas y recursos que se utilizan para alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Capacitación.

Las metodologías pedagógicas tienen por objeto principal conducir el proceso de aprendizaje, generación y apropiación de conocimiento.

2.5 Formación Descentralizada

La formación descentralizada, fundamentalmente, pretende propiciar un espacio de reflexión y discusión entre los servidores públicos, fomentando el análisis y el debate en temas de clara incidencia para la entidad.

Lo anterior, puede darse en temas de carácter misional o transversal según las necesidades de cada dependencia.

2.6 Mecanismos de Evaluación

Estos mecanismos incluyen la inclusión de indicadores que midan la pertinencia, la eficiencia, eficacia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional. En este sentido, es necesario tomar como referencia inmediata la relación de la capacitación asociada a los planes institucionales de la entidad, en donde se pueda evidenciar claramente el aporte de dicha capacitación a la consecución de los propósitos institucionales.

2.7 Definiciones Conceptuales

Las siguientes definiciones permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación (PIC):

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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).



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

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

Educación Formal: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Programas de aprendizaje: Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

MININTERIOR, UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



Inducción y Reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

Profesionalización del servidor público: Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.



3. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación da prioridad aquellas necesidades que involucran los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para lo cual se tendrán en cuentas las siguientes políticas de operación:

- ✓ Las necesidades de capacitación se atenderán, a través de alianzas con otras entidades, contratación con instituciones de formación, personal interno que cuente con los conocimientos para brindar la capacitación, entre otros. Lo anterior dependerá del tipo de formación y nivel de profundización.
- ✓ Los jefes de cada dependencia promoverán la asistencia y retroalimentación del conocimiento.
- ✓ La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible, de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la entidad.
- ✓ El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje está a cargo de todos los servidores públicos del Ministerio del Interior, razón por la cual el compromiso frente a los procesos de formación y la gestión del conocimiento es compartida.
- ✓ Los cursos o eventos de capacitación superiores a las 40 horas de duración, requerirán de previa inscripción y será necesario el diligenciamiento del Acta de Compromiso de Asistencia, con la aprobación del superior inmediato.
- ✓ Los cursos o eventos de capacitación superiores a las 40 horas de duración, requerirán de una medición de impacto, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que asistieron a los mismos, con los mecanismos que establezca la entidad conforme a la capacitación recibida.
- ✓ Para el caso del Programa de Inducción, se requerirá la medición de impacto de la misma, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que participaron en la misma.



4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje y finaliza con el informe final de gestión de la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4.1 Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en el Ministerio del Interior y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los servidores públicos que tengan derechos de carrera administrativa.



5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Contribuir con el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales, a través del fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio del Interior, conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Implementar el Plan Institucional de Capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- ✓ Capacitar a los servidores públicos del Ministerio del Interior, de conformidad con las políticas de Gobierno Abierto y los ejes temáticos priorizados.
- ✓ Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio del Interior, minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y los conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio del cargo.
- ✓ Integrar a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad, por medio de los procesos de inducción, contribuyendo con la consolidación de la cultura organizacional.
- ✓ Efectuar el proceso de reinducción para los servidores públicos del Ministerio del Interior, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos internos y cambios en la normatividad.



6. ENFOQUES PEDAGÓGICOS Y METODOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC

Conforme a la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2017, los enfoques pedagógicos son:

Constructivismo (Aprender haciendo): es cuando el aprendizaje se construye, la mente de las personas adquiere nuevos conocimientos tomando como base las enseñanzas anteriores adquiridas.

Conductismo (Por repetición de patrones): Conductas repetitivas y actividades que están por un reforzador con el objetivo de incrementar la productividad y las relaciones interpersonales, es decir, basados en el reconocimiento de lo aprendido y por el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cognitivismo: Explica que según como la persona procesa la información y comprende su entorno, así desarrolla una conducta, pero también tomando los procesos mentales, a través de las capacitaciones y su aplicación en el puesto de trabajo, produciendo nuevos patrones de comportamiento de la experiencia.

Andragogía: Se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Su fundamento es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos o de capacitación contando con atributos que tiene para que la acción de perfeccionamiento sea efectiva

6.1 Métodos de Aprendizaje

Cada funcionario, se constituye como un sujeto activo que está en condiciones de hacer uso de sus propias herramientas para construir su conocimiento y lograr la significatividad de sus aprendizajes, a través del Plan Institucional de Capacitación se permitirá que cada funcionario beneficiario y participe de los procesos de formación, asuma un rol autónomo e independiente, con una capacidad autorreguladora que lo lleve a crear su conocimiento a partir de sus propios intereses y motivaciones, en este sentido, el funcionario deberá conocer y responsabilizarse de su propio papel en el proceso formativo.

Para lograr lo mencionado en el párrafo anterior, se permitirán varios métodos de aprendizaje, definidos como “conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados, para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos”, bajo este enfoque y por tratarse de un contexto laboral se podrán usar los siguientes:

- ✓ **El estudio de casos**
- ✓ **Las discusiones**
- ✓ **Los debates con temas específicos**
- ✓ **Las dinámicas de grupo**
- ✓ **El aprendizaje colaborativo en el área.**



En esta línea cada funcionario estará en la posibilidad de experimentar y apropiarse de uno de los métodos presentados aquí o de cualquier otro que este dentro del contexto del aprendizaje significativo, de tal manera que le sea verdaderamente útil para el logro de sus propios objetivos, pero sobre todo para alcanzar la autonomía intelectual a través de la utilización de sus propios procesos cognitivos.



7. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para obtener el diagnóstico de necesidades de capacitación, se solicitó a cada una de las dependencias de la entidad, a través de una Circular Interna, el diligenciamiento del formato diseñado para tal fin, conforme al procedimiento de capacitación.

Es importante precisar que, en dicha solicitud, se requirió que las necesidades de capacitación tuvieran relación con lo dispuesto por el gobierno nacional en el marco de Gobierno Abierto y los tres ejes temáticos: Gobernanza para la paz, Creación de valor público y Gestión del Conocimiento.

Adicionalmente, se realizó una encuesta individual virtual, en la cual participaron los funcionarios, obteniendo los siguientes resultados:

- Las dos temáticas de más interés son Derechos Humanos y Género, seguido de Gerencia de Proyectos.
- Así mismo: Inteligencia Emocional, Liderazgo y Resolución de Conflictos son los tres temas que quieren fortalecer los colaboradores del MinInterior.

En el **Anexo 1** se encuentra el consolidado de las necesidades presentadas por las dependencias de la entidad.

En el **Anexo 2** se presenta el Diagnóstico Final de Necesidades de Capacitación por Temas.

En el **Anexo 3** se presenta el Cronograma de Capacitación para la vigencia.

7.2 Programas de Aprendizaje

Programa de Inducción – Reinducción

La Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Para ello se deben seguir los lineamientos dados en el procedimiento de inducción del Ministerio del Interior el cual hace parte del Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI.

Para el caso, la Subdirección de Gestión Humana, realiza una inducción en donde se dan a conocer los aspectos generales de la entidad y otros temas relevantes para el

MININTERIOR, UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR



nuevo funcionario, adicionalmente se entrega un oficio de bienvenida e invita a realizar cursos necesarios para su actuar como servidor público.

Dentro del Programa de Inducción, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual se orienta específicamente a impartir al funcionario la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para desempeñar el cargo, para ello se diligencia el formato “Constancia de Entrenamiento al Puesto de Trabajo”.

La ReInducción está dirigida a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. Se realiza por lo menos cada dos años.

Programa de Capacitación

Las capacitaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades presentadas por las diferentes dependencias de la entidad. Las mismas estarán enmarcadas en los tres ejes temáticos: Gobernanza para la paz, Creación de Valor Público y Gestión del Conocimiento.

Se desarrollarán actividades de formación y capacitación que permitirán fortalecer las competencias de los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos.

Es necesario aclarar que la ejecución de las actividades de capacitación estarán sujetas a modificación, según las necesidades de la entidad, de las dependencias y del presupuesto asignado.

Durante la vigencia es probable que surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no están incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo en la medida que la programación así lo permita y se cuente con los recursos requeridos para su desarrollo.

El programa de capacitación, se desarrollará con los siguientes recursos metodológicos:

Gestión Interinstitucional

Se realizará la gestión oportuna con las entidades que estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación.

Capacitación Externa

Se contratará de acuerdo al presupuesto y necesidades priorizadas, las instituciones o entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación.



Capacitación Virtual

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades y destrezas.

Estrategia “Grupo Gestores del Conocimiento del MinInterior”

Se iniciará con la convocatoria y conformación del Grupo de Gestores del Conocimiento, que permitirá el entrenamiento en temas misionales o de apoyo a través de multiplicadores internos.

7.3 Fuentes de Financiación

El presupuesto aprobado por concepto de servicios de educación para la vigencia 2020 es de \$78.916.500 (Setenta y ocho millones novecientos dieciséis mil quinientos pesos).

7.4 Estrategia de Divulgación

- ✓ Se publicará el Plan Institucional de Capacitación en la página web e Intranet de la entidad.
- ✓ Se realizarán piezas comunicativas de los eventos de capacitación programados, las cuales se enviarán vía correo electrónico, para conocimiento de los funcionarios interesados.
- ✓ Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de capacitación.

7.5 Evaluación y Seguimiento

- ✓ Se evaluará la capacitación y capacitador, a través de una encuesta de satisfacción, que para tal fin será diligenciado por los asistentes al finalizar el evento de capacitación.
- ✓ Los cursos o eventos de capacitación superiores a las 40 horas de duración, requerirán de una medición de impacto, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que asistieron a los mismos. Para ello, podrán realizarse evaluaciones de conocimientos, talleres experimentales y/o revisar el nivel de desarrollo de la competencia de Aprendizaje Continuo, dentro de la evaluación del desempeño laboral.



- ✓ Para el caso del Programa de Inducción, se requerirá la medición de impacto de la misma, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que participaron en la misma. Para ello, podrán realizarse evaluaciones de conocimientos o talleres experimentales.
- ✓ Se evaluarán los cambios y mejoras individuales, derivados de la capacitación realizada. Esta medición se dará cada vez que se realice la evaluación del desempeño laboral, de manera conjunta entre el funcionario y su jefe inmediato, a través de las herramientas dispuestas para tal fin.
- ✓ Se realizará un informe trimestral de la ejecución de las actividades de capacitación durante ese período, en donde se incluyan los resultados de los indicadores de gestión propuestos en el Plan Estratégico de Talento Humano.