

Plan Institucional de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2019



La educación
es de todos

Mineducación

Plan de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) hace parte integral del Plan Estratégico de gestión del talento humano y está enmarcado en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado *“Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”*.

En el PIC de la vigencia 2019 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las capacidades y competencias de sus empleados públicos, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral. Para su formulación se analizaron los requerimientos del equipo directivo en cuanto a necesidades de formación de sus grupos de trabajo, la normatividad vigente, los informes de la evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE's) y las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores: Sintramen y Comisión de Personal.



Contenido

1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN	5
5. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES	6
6. TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	7
7. OFERTA DE CAPACITACIÓN 2019	8
8. CRONOGRAMA.....	16
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16



1. MARCO NORMATIVO

Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que en su Capítulo I del título VI establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Decreto 4661 de 2007. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, Parágrafo 1°. *“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.* Parágrafo 2°. *“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.*

Decreto Ley 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

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. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece disposiciones generales del



sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En el artículo 19 establece que las organizaciones regidas por esto deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social.

2. OBJETIVO

El objetivo general de este plan es promover el desarrollo integral de los servidores, a través de actividades de capacitación y formación, acordes con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, que permitirá a cada uno de los participantes mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral; lo que permitirá que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del MEN, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las relacionadas en el manual de competencias del Ministerio, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales (conocimiento/saber, habilidad/hacer y actitud/ser).
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

Con base en los ejes estratégicos que el sector educación liderará en el Plan Nacional de Desarrollo, las políticas de gestión y desempeño, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las recomendaciones del Comité de Convivencia, el COPASST, el Sindicato, la Comisión de Personal y el Grupo Operativo de Emergencia, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados dentro y fuera del país con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación del Ministerio de Educación, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de capacitación se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento que se manejan en la Escuela Corporativa del Ministerio para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de coaching del plan de bienestar en sus tres ejes: calidad de vida, salud integral y crecimiento y contribución.

En cuanto a la línea de entrenamiento, se maneja el programa de tutores para acompañar a los servidores cuando llegan al puesto de trabajo, para facilitar la comprensión del nuevo contexto y de los factores clave para un desempeño efectivo en términos funcionales y relacionales.



5. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES

En la línea de capacitación se atenderán durante la vigencia las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en los siguientes campos:

1. Normativa: profundización en diferentes marcos legales que impactan el quehacer del Ministerio y cuya aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
2. Alineación estratégica: tendencias globales en educación, profundización en el Plan Nacional de Desarrollo y metas del Plan Estratégico Institucional.
3. Competencias socio-emocionales: los análisis de las evaluaciones de desempeño permiten identificar que las principales oportunidades de mejora en términos de competencias se orientan hacia una gestión emocional más efectiva, es decir al trabajo en la comprensión y regulación de las emociones de manera que favorezcan el relacionamiento y estimulen los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, necesarios para la transformación de la cultura organizacional.
4. Conocimientos técnicos: las necesidades del servicio y la implementación de nuevos estándares de calidad para la operación institucional requieren servidores con dominio conceptual y práctico en materias específicas, para dar respuesta a situaciones puntuales, como, por ejemplo, auditores certificados en seguridad de la información para apoyar la implementación de ese componente en el sistema de gestión, proyectos de aprendizaje colaborativos, entre otros.
5. Artes y oficios: acciones que permitan aprendizajes que trascienden el ámbito laboral: cursos de pintura, talleres de cocina, clases de historia, por ejemplo, que se desarrollan en el marco del plan de bienestar.
6. Perfeccionamiento de habilidades: capacitaciones enfocadas en el saber hacer, aplicables en cualquier contexto: habilidades de planeación, finanzas personales, negociación, comunicación, manejo del tiempo.



6. TIPOS DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2019 se ofrecerán capacitaciones con conocimiento organizacional y con conocimiento externo, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Las capacitaciones con conocimiento interno se desarrollarán a través de la Escuela Corporativa del Ministerio, cuyos objetivos son:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. Reconocer la experiencia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.
3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio de Educación Nacional.

La Escuela Corporativa está dirigida a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, entendidos como adultos que aprenden, que generan conocimientos y valor para el Ministerio y como depositarios de saberes, conocimientos y experiencias que están disponibles para otros colaboradores del Ministerio de Educación Nacional. La Escuela Corporativa ofrece a los colaboradores programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento crítico.

La dinámica de la Escuela Corporativa incluye la conformación de comunidades de aprendizaje, para involucrar a quién aprende como sujeto activo, a quienes enseñan y a los expertos de diferentes áreas del Ministerio para analizar los temas y proponer aplicación del conocimiento, nuevos conocimientos e innovaciones.

Durante 2019, la Escuela Corporativa actualizará los cursos existentes sobre Estructura del sector educativo, política pública y formación de formadores y creará tres cursos nuevos sobre: Tendencias Globales en Educación, Plan Nacional de Desarrollo, Gestión del Cambio y Transparencia.



7. OFERTA DE CAPACITACIÓN 2019

A continuación, se relacionan las capacitaciones que se ofrecerán con apoyo de conocimiento externo:

Curso de Liderazgo	No. Áreas	5	No. Servidores potenciales	75
	No. Horas	12 horas	% Total Temática Solicitadas	4.50%

Este curso fue solicitado por 5 áreas, la cual tiene una intensidad horaria de 12 horas. Es vital importancia formar líderes públicos al interior de la entidad, es decir, contar con funcionarios preparados para los nuevos retos coyunturales y del sector educativo, con el fin de cumplir los objetivos de forma eficaz y eficiente. Esta capacitación se articulará con el plan de bienestar e incentivos, en el marco del proceso de transformación cultural.

Curso de Política Pública en educación inclusiva	No. Áreas	7	No. Servidores potenciales	54
	No. Horas	45 horas	% Total Temática Solicitadas	3.20%

Este curso fue solicitado por 3 áreas con el propósito de fortalecer las competencias técnicas de los servidores participantes para la formulación, seguimiento y ejecución de la política de educación inclusiva.

Redacción de Textos	No. Áreas	9	No. Servidores potenciales	79
	No. Horas	20	% Total Temática Solicitadas	4.66%

Este curso fue solicitado por 9 áreas, la redacción de textos, informes, ensayos y documentos son actividades transversales de la gestión diaria de los servidores. Por ello, los funcionarios deben tener la capacidad de hilar correctamente oraciones y párrafos con base a una gramática y ortografía. Del mismo modo los encargados de realizar informes jurídicos deben alimentar sus conceptos constantemente debido a la actualización e interpretación de una norma.

Gerencia de Proyectos	No. Áreas	6	No. Servidores potenciales	99
	No. Horas	53 horas	% Total Temática Solicitadas	5.90%

Este curso fue solicitado por 6 áreas, los funcionarios de la institución deben estar en capacidad de implementar proyectos según las etapas definidas por el DNP y la metodología general ajustada MGA, el curso de gerencia de proyectos desarrollará de una forma práctica los estudios de viabilidad técnica y económica, la evaluación, el diseño la implementación, la evaluación y medición de resultado que debe tener un proyecto.

Implementación de Acuerdos de Paz en Educación	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	34
	No. Horas	6 horas	% Total Temática Solicitadas	2%

Este curso fue solicitado por 2 áreas, las instituciones, los servidores públicos y los ciudadanos deben incorporarse a las nuevas dinámicas resultantes del acuerdo final para una paz estable y duradera. Desde el sector educativo se deben implementar puntos del acuerdo en términos de aplicabilidad de proyectos territoriales y proyectos de formación educativa para la población desmovilizado. Contextualizar a los servidores del Ministerio de Educación logrará desenvolverlos en los temas de paz para una correcta ejecución de sus actividades. En este programa se incluirá un módulo de derechos humanos.

Análisis de Capacidad Institucional	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	6
	No. Horas	20 horas	% Total Temática Solicitadas	0.36%

El curso de capacidad institucional es un instrumento contemporáneo para el mejoramiento de la función pública en el país. El Ministerio de Educación en virtud de su desempeño institucional puede fortalecer sus capacidades a nivel micro (capacidades individuales de sus servidores), meso (recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros) macro (aplicabilidad de la normas y relaciones institucionales) por lo tanto es un curso transversal a las competencias de los servidores del Ministerio.



Formulación de Proyectos de Aprendizaje Colaborativo	No. Áreas		No. Servidores potenciales	100
	No. Horas	30	% Total Temática Solicitadas	N/A

Se busca el acompañamiento técnico a los servidores del MEN en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, con el fin de desarrollar iniciativas que se puedan implementar en la entidad de conformidad con la metodología DAFP, en el marco del plan de incentivos.

Desarrollo de Competencias	No. Áreas	36	No. Servidores potenciales	Planta Personal
	No. Horas	32	% Total Temática Solicitadas	N/A

Las competencias se definen como la capacidad personal para desarrollar la carrera profesional de manera exitosa, es una combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud. El modelo de competencias integra el Plan Estratégico y los valores institucionales, es a partir de dicha construcción que se definen las competencias institucionales y las competencias especializadas. Esta capacitación se desarrollará en el marco del programa de bienestar.

Certificación en sistemas de gestión integrados HSEQ, NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001: 2015 y NTC OHSAS 18001: 2007	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	25
	No. Horas	64	% Total Temática Solicitadas	1.50%

Todas las instituciones deben estar certificadas en sistemas de gestión y de calidad en el marco del MIPG en las entidades de Colombia y en correcto desarrollo de sus procesos y procedimientos, Adquiriendo herramientas para planear, ejecutar y controlar las actividades necesarias para el desarrollo de su misión.

Inglés	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	24
	No. Horas	80	% Total Temática Solicitadas	1.44%

Las tendencias actuales entorno a la globalización exigen unas competencias mínimas en el idioma inglés que le permita a los servidores acceder a información, así como comunicarse en dicha lengua. Para esto se disponen 3 cursos (Básico, Intermedio y Avanzado). Adicionalmente se otorgarán 3 cupos para servidores con competencias sobresalientes en el idioma.

Administración de Bienes y Gestión de Inventarios	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	25
	No. Horas	21	% Total Temática Solicitadas	1.44%

Fortalecer la capacidad de los servidores que tienen a cargo las actividades relacionadas con la administración de bienes y gestión de inventarios con el fin de tener un adecuado saneamiento contable en la administración de bienes de la entidad.

A continuación, se relacionan los cursos de conocimiento interno y de cooperación interinstitucional:

Plan de Desarrollo	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	32
	No. Horas	60	% Total Temática Solicitadas	1.92%

El curso de plan de desarrollo abordará el proceso de planeación estratégica desde las tendencias globales en educación, plan nacional de desarrollo hasta llegar a las metas institucionales.

Fuente: Formatos de Identificación de Necesidades de Capacitación - PIC 2019



Paquete Excel	No. Áreas	10	No. Servidores potenciales	94
	No. Horas	45	% Total Temática Solicitadas	6%

A pesar de la capacitación histórica en Excel para los funcionarios del Ministerio, es un programa de mucha demanda (94 solicitudes del curso en distintos niveles) y que determina un alto énfasis para obtener un nivel avanzado. Por ello, se prioriza para la presente vigencia en cooperación con entidades públicas que estén interesadas en compartir este conocimiento con los colaboradores del MEN.

Herramientas Ofimáticas	No. Áreas	9	No. Servidores potenciales	64
	No. Horas	32	% Total Temática Solicitadas	3.80%

Resultado de las solicitudes, se obtiene que los servidores requieren reforzar sus capacidades ofimáticas en programas como Word, PowerPoint, Access, entre otros.

Contratación Pública	No. Áreas	7	No. Servidores potenciales	106
	No. Horas	64	% Total Temática Solicitadas	6.30%

La contratación pública en Colombia tiene constantes cambios normativos, por lo tanto, se planea ofrecer un curso a los servidores y supervisores de contratos para la asertiva ejecución de los contratos. Es un curso de alta demanda y que buscará resolver casos específicos que se generan en el área de contratos.

Gestión Documental	No. Áreas	5	No. Servidores potenciales	57
	No. Horas	4	% Total Temática Solicitadas	3.43%

La gestión de cada servidor tiene una variable de su propia gestión documental, sin tener que hacer parte del área con este énfasis. Por lo tanto, además de ser una competencia legal, es transversal y debe ser impartida en cada una de las instituciones.

Protocolo de Atención en Emergencia y evacuación	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	32
	No. Horas	4	% Total Temática Solicitadas	1.92%

Las emergencias son eventos fortuitos y repentinos difícilmente predecibles, por lo que se considera importante estar preparados a priori a su generación. Teniendo en cuenta que las sedes del Ministerio se encuentran en una zona geoestratificada como lacustre, en la cual, debido a la gran afluencia de nivel freático, ante una emergencia como sismo o inundación, el suelo pierde fuerza y resistencia lo que incrementa el riesgo de colapso estructural. Así las cosas, es fundamental contar con una brigada capacitada y entrenada para evacuar a las personas presentes en el Ministerio en los tiempos establecidos.

Protocolo de Seguridad en el Territorio	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	19
	No. Horas	2	% Total Temática Solicitadas	1.14%

Con el objetivo de conocer el proceso de articulación entre los cuerpos de socorro territoriales y los operadores de logística de los eventos a cargo del Ministerio de Educación Nacional, se considera fundamental capacitar a las partes interesadas en la preparación y respuesta de emergencias en campo, así como entrenarlos en la construcción de Procedimientos Operativos Normalizados para tal fin.



Presupuesto Público y Finanzas Públicas	No. Áreas	3	No. Servidores potenciales	37
	No. Horas	48	% Total Temática Solicitadas	2.22%

La institucionalidad se rige por medio de unas reglas de juego, la programación del presupuesto es una obligación desde la nación para los entes territoriales y cada una de sus instituciones. Al ser un instrumento basado en la ley, los mecanismos presupuestales pueden tener actualizaciones que deben ser correctamente divulgadas a los servidores para su óptima aplicación.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	14
	No. Horas	N/A	% Total Temática Solicitadas	0.84%

Es un curso mandatorio que se abordará de manera integral con el de rendición de cuentas, participación ciudadana, racionalización de trámites y con la estrategia anticorrupción. Para este ejercicio se cuenta con apoyo interinstitucional.

Identificación de riesgos psicolaborales, planes de mejoramiento y cierre de crisis.	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	20
	No. Horas	18	% Total Temática Solicitadas	

Capacitar a los servidores en identificación de riesgos psicolaborales en las actividades diarias de gestión.

Derecho Preferencial y evaluación de desempeño	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas	4	% Total Temática Solicitadas	0.24%
Curso orientado a profundizar en los procedimientos para aplicar evaluación de desempeño y derecho en los empleos de carrera.				

Plan Estratégico de Seguridad Vial (conductores Manejo Defensivo Teórico - Practico), sensibilización en PESV.	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas	20	% Total Temática Solicitadas	0.24%
Es un curso dirigido a los conductores de la entidad sobre la importancia de la prevención de riesgos asociados a la conducción, con el fin de reducirlos y evitar potenciales accidentes de tránsito.				

Modelo Integrado de Planeación y Gestión	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas	20	% Total Temática Solicitadas	0.24%
De acuerdo a la aplicabilidad impartida desde el Departamento Administrativo de Función Pública, las instituciones deben gestionar sus procesos a través de un direccionamiento estratégico establecido por dieciséis políticas. Por lo tanto, cada uno de los funcionarios del Ministerio deben conocerlo y aplicarlo para simplificar procesos, optimizar los recursos, cumplir con sus objetivos individuales y grupales para un mejoramiento continuo en el desempeño institucional.				

Las actividades orientadas a la cualificación en artes y oficios y el perfeccionamiento de habilidades se ofrecerán en el marco del plan de bienestar.

Las actividades de alineación se ofrecerán a través de la Escuela Corporativa y de los espacios de inducción y reinducción.



8. CRONOGRAMA

El lanzamiento del plan de bienestar y capacitación se realizará el 11 de febrero de 2019, en el marco del Café para Conversar e Inspirar que convoca la Ministra de Educación.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del PIC se realizará a través de un indicador de cobertura y otro de impacto. La Subdirección de Talento Humano presentará los avances trimestralmente en el Comité de Gestión Desempeño Institucional.

