MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Plan Institucional de Capacitación

Subdirección de Talento Humano

Versión 1.0

Contenido

1. Introducción 3
2. Marco normativo 3
3. Objetivo general 4
4. Objetivos específicos 4
5. Diagnóstico 5
5.1. Diagnóstico de necesidades 11
6. Tipos de capacitación 14
7. Oferta de capacitación 18
8. Oferta de capacitación Unidad de Atención al Ciudadano 20
9. Oferta de la red institucional 21
10. Cronograma actividades programa de capacitación 21
11. Mecanismos de evaluación y seguimiento 21

1. Introducción

Con el fin de fortalecer las competencias laborales, así como lograr una gestión del conocimiento exitosa al interior de la entidad, el Ministerio de Educación Nacional elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023. Este plan se elabora en el marco del eje "Capacitación y gestión del conocimiento", dispuesto en el Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento. Para ello se tienen en cuenta los Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en su versión más reciente 2020 – 2030.

Para el cuatrienio 2022-2026 se vislumbran retos para la gestión de la educación en el país, entre ellos se encuentra aumentar la cobertura de la educación superior, universalizar el Programa de Alimentación Escolar, mejoramiento de la infraestructura educativa rural, facilitar la reconciliación y la paz, y ampliar la cultura y el deporte en las jornadas académicas. Estos retos requieren adaptar la entidad para su cumplimiento, para ello, es fundamental capacitar a las personas que laboran en la entidad permitiendo su rápida adaptación a los retos y optimizando los recursos disponibles mediante el fortalecimiento de las capacidades y la gestión del conocimiento.

2. Marco normativo

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 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.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública: "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- 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.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Colombia potencia mundial de la vida 2022-2026.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- Circular 100- 010-2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) Directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro.

3. Objetivo general

Promover el desarrollo integral del talento humano del Ministerio de Educación Nacional, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la consolidación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

4. Objetivos específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del MEN de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.
- Ofrecer una diversidad de cursos de formación a los servidores públicos, con base en los ejes temáticos del Plan de Formación y Capacitación, que solidifique una sábana de capacitaciones integrales, para una gestión más eficaz, con el fin de optimizar el tiempo de los servidores y aumentar su participación.

- Acondicionar, a través de la gestión del conocimiento, al talento humano del Ministerio de Educación Nacional para afrontar los desafíos y retos de la educación en cuatrienio 2022-2026.

5. Diagnóstico

Durante la vigencia 2022, se llevaron a cabo 19 actividades de capacitación y formación establecidas en el PIC, de las cuales se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1. Resultados capacitaciones 2022

Participación servidores cursos PIC 2022				
No.	**Nombre del Curso**	**No. Participantes Inscritos**	**No. Asistentes finalizados**	**%participantes que finalizaron**
1	Comprensión lectora	23	19	83%
2	Seguridad Vial	12	11	92%
3	Presupuesto Público	15	10	67%
4	Formulación y evaluación de políticas públicas	22	15	68%
5	Administración del conocimiento	20	11	55%
6	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	30	20	67%
7	Análisis de impacto normativo.	24	13	54%
8	Acompañamiento y evaluación - proyectos de aprendizaje colaborativo	35	29	83%
9	Ingles UNAL	25	19	76%
10	Crecimiento económico y productividad	24	16	67%
11	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto	27	24	89%
12	Power BI (Aplicaciones y servicios basados en la nube)	30	21	70%
13	Creatividad en entornos digitales y/o tecnológicos	15	9	60%
14	Acciones y aproximaciones entorno a las desigualdades locales y globales.	21	16	76%
15	Contratación Estatal	21	14	67%
16	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	22	16	73%
17	Lenguaje Claro - DNP	22	22	100%
18	Negociación Colectiva - Compensar	13	11	85%
20	Inglés DAFP- SENA	13	10	77%

Fuente: Bases de datos Subdirección de Talento Humano 2022

De la experiencia en el año 2022 se observa que la participación fue exitosa (es decir, los asistentes lograron la certificación). El promedio de asistencia exitosa a los cursos ofertados fue del 74%.

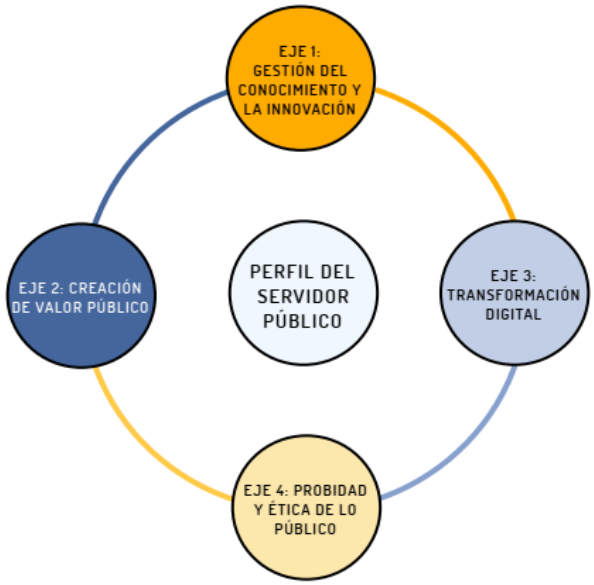
De este análisis es posible determinar cuáles capacitaciones generan menos expectativas en aquellos que trabajan en la entidad y cuales son más demandadas. La capacitación tuvo un promedio general de participación de 16 personas por curso, llegando a una cifra total de 306 personas certificadas. Esto implica la necesidad de generar nuevas estrategias con el fin de aumentar la inscripción a las capacitaciones y su respectiva finalización.

Con el objetivo de continuar el diagnóstico alrededor de las necesidades de capacitación, se realizó un ejercicio por medio de encuesta que permitió conocer las perspectivas de las personas que trabajan en la entidad sobre las necesidades de formación y capacitación para la vigencia 2023.

En la capacitación, se incluyen las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar las habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea, se articulan el PIC y el proceso de gestión del conocimiento e innovación promovido desde la Escuela Corporativa del Ministerio para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad.

Las temáticas en las cuales capacitar se enmarcan en los componentes del documento orientador del Plan Nacional de Capacitación y Formación del sector público para el decenio 2020- 2030 elaborado por el DAFP y la ESAP dentro de los cuales se encuadran cuatro (4) ejes temáticos:

Ilustración 1. Ejes Temáticos priorizados Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP - ESAP



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP - ESAP

Eje 1: Gestión del Conocimiento e Innovación

El DAFP establece en su documento "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030", que, dentro de los activos más importantes de las organizaciones públicas esta su conocimiento, ya que esto le permite administrar y suministrar los bienes o servicios públicos que brindan a los grupos de valor. Sin embargo, a menudo, todos los datos o la información no están fácilmente disponibles o no fluyen de manera óptima entre diferentes áreas, y mucho menos dentro del alcance inmediato de quienes trabajan dentro de la entidad, lo que en ocasiones imposibilita la gestión del conocimiento.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario minimizar estos riesgos en las organizaciones, es necesario definir y sistematizar el conocimiento, tanto el que se encuentra documentado en procesos y procedimientos, planes y programas entre otros, como el que se presenta implícitamente en el nuevo conocimiento acumulado por las personas que conforman los grupos de trabajo.

La gestión del conocimiento e innovación tal como lo describe el documento del Plan nacional de Capacitación 2020 – 2030 del DAFP, busca que las entidades[1]:

[1] Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, tomado de: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwizmrGpqt78AhXCRjABHZRLC40QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fdocuments%2F418548%2F34150781%2FPlan%2BNacional%2Bde%2BFormaci%25C3%25B3n%2By%2BCapacitaci%25C3%25B3n%2B2020%2B-

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

Eje 2: Creación de Valor Público

Para este eje, el DAFP ha determinado que la creación de valor público está orientada básicamente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se propicie en el ciudadano satisfacción y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto surge, principalmente, por la necesidad de reforzar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos, aumentando su participación en las actividades programadas, con el fin de encausar las decisiones en la entidad con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados.

Con lo anterior se pretende pasar de un enfoque organizacional rígido a un enfoque interactivo, que promueva el discernimiento y ayude a definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

%2B2030%2B-%2BMarzo%2Bde%2B2020.pdf%2F2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414%3Ft%3D1585663899748%26download%3Dtrue&usg=AOvVaw05Y6pY15ZXdrh0xwgtaywM

Ilustración 2. Esquema Creación de Valor Público

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP - ESAP

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Eje 3: Transformación Digital

En el tercer eje, el DAFP define la transformación digital como "El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano".

De acuerdo con el documento orientador del DAFP, las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana y en las entidades del sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos

transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. El modelo de producción tradicional ha sido remplazado súbitamente por uno que surge asociado con la industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, iCloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, contribuyendo en la construcción del nuevo modelo denominado "*Industria 4.0*".

Para lo anterior el DAFP sugiere que la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta los planes y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea el resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Eje 4: Probidad y Ética de lo público

Para el eje 4 denominado por el DAFP como "Probidad y Ética de lo Público", este eje se describe como el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, visto así, las personas buscan activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado,

todos buscan mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

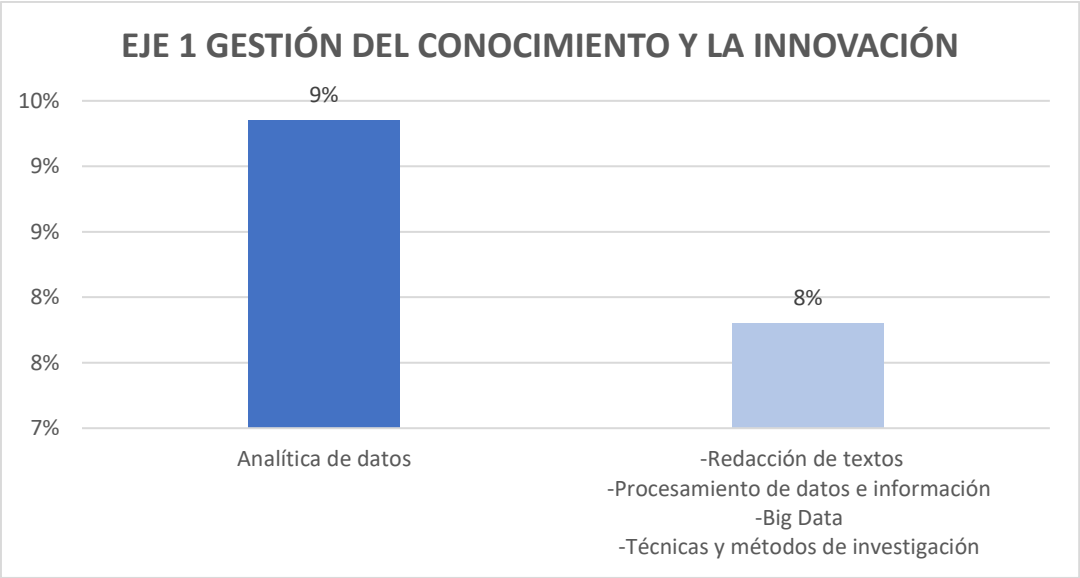
En dicho sentido, se menciona a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y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

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP – ESAP, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar conductas y hacer de estas un hábito en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

De acuerdo con dicho documento orientador, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

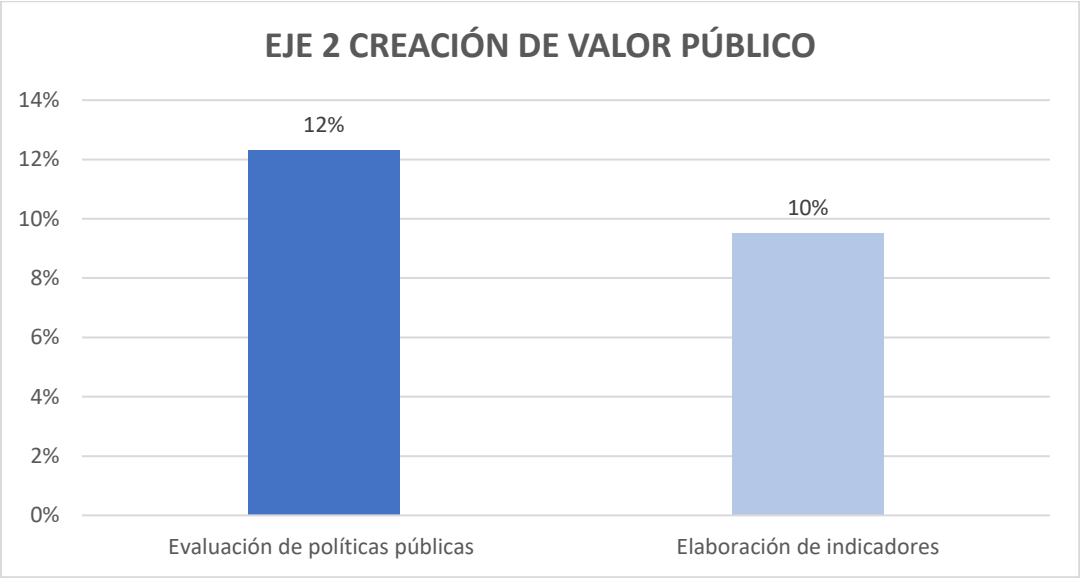
5.1. Diagnóstico de necesidades

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del MEN, las principales temáticas clasificadas de acuerdo con los ejes propuestos en la guía del DAFP son:



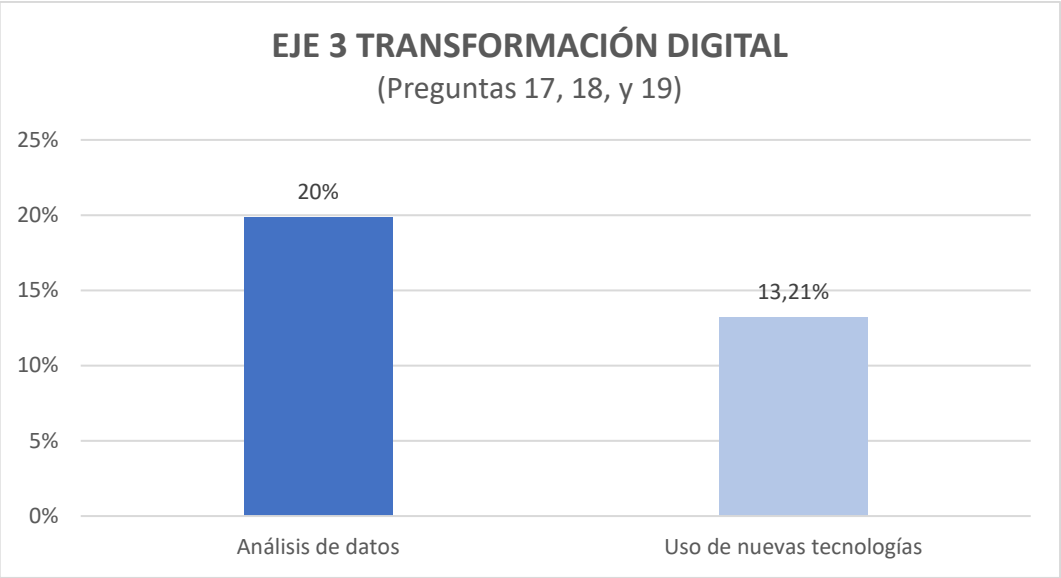
Fuente: Bases de datos encuesta de necesidades 2022

Se evidencia que, para el eje 1, 4 cursos fueron elegidos por los colaboradores del MEN con un 7,8% de participación, esto permite concluir que, dentro de este eje existe variedad en las necesidades de capacitación.



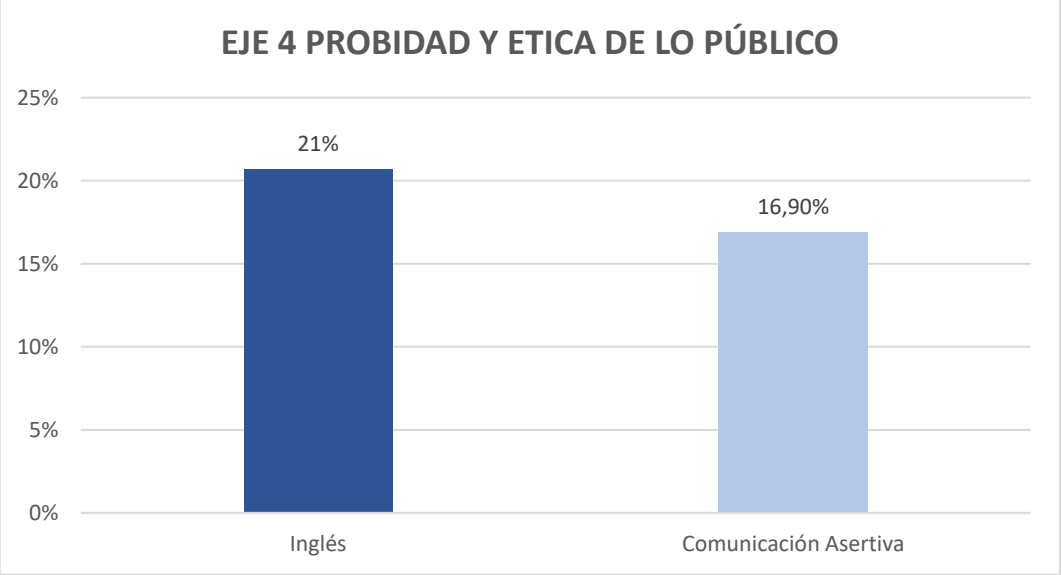
Fuente: Bases de datos encuesta de necesidades 2022

Respecto al eje número 2, se evidencia mayor orientación hacia 2 necesidades de formación en: Evaluación de políticas públicas y elaboración de indicadores.



Fuente: Bases de datos encuesta de necesidades 2022

Nuevamente se observa, para el eje 3, orientación a 2 necesidades que sobresalen a la vista: Análisis de datos y uso de nuevas tecnologías. Así mismo, se puede hacer mención a la necesidad: Apropiación y uso de la tecnología, en tercer lugar, con 12%.



Fuente: Bases de datos encuesta de necesidades 2022

Finalmente, para terminar con el análisis de la encuesta de necesidades de capacitación, se evidenciaron 2 necesidades asociadas a la comunicación se hacen evidentes en el eje 4: Inglés y Comunicación asertiva.

Una vez revisadas las necesidades de capacitación individuales, se procedió al análisis de las necesidades presentadas por las dependencias en conjunto a

través del diligenciamiento de una matriz de diagnóstico de necesidades. De dicho ejercicio se derivaron los siguientes resultados:

Dependencia	Necesidades identificadas
Subdirección de Gestión Administrativa	Excel intermedio y avanzado. Mecánica Automotriz.
Oficina Asesora Jurídica	Redacción y Estilo. Análisis de Impacto Normativo
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo	Formulación de Proyectos. Trabajo en Equipo
Subdirección de Acceso	Power Bi. Excel intermedio y avanzado.
Dirección de Calidad para la Educación PBM	Excel
Dirección de Cobertura y Equidad	Excel Básico e Intermedio Power Bi
Dirección de Primera Infancia	Ofimática. Inglés
Oficina de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías	Power Bi. Programación en Python
Oficina de Tecnología y Sistemas de la Información	Redacción Desarrollo web
Subdirección de Gestión Financiera	Actualización Tributaria. Bases de Datos.
Subdirección de Talento Humano	Administración del personal en el sector público. Gestión pública. Redacción y Estilo.
Subdirección de Permanencia	Power Bi. Excel Intermedio.
Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa	Power Bi. Tecnología e Innovación.

Fuente: Bases de datos encuesta de necesidades 2022

Una vez analizado el diagnóstico presentado, para la vigencia 2023 se diseñó la oferta de capacitación conforme a las necesidades de la entidad.

6. Tipos de capacitación

La capacitación es el "*conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano como a la educación 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).

Otras definiciones para tener en cuenta en el presente plan son:

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 para la Educación Informal; 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 de comunicación masivos, 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 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

De acuerdo con el programa de Inducción del MEN TH-PR-03 V5, una vez ubicado el servidor se remitirá un correo electrónico al jefe de la dependencia donde se solicita un tutor el cual podrá recibir como incentivo estrellas del programa Banco

de Estrellas del MEN, dicho tutor hará el respectivo acompañamiento en temas propios del área, como los siguientes:

- Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Informar acerca de las diferentes plataformas con que disponga el Ministerio de Educación para el cumplimiento de sus objetivos.

Inducción

El programa de 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, se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.

Reinducción

El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

Con el fin de aumentar la cobertura, oportunidad y eficiencia de las actividades de inducción y reinducción, se tendrá en cuenta el material dispuesto en 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.

Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 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 y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

7. Oferta de capacitación

Para la presentación de la oferta de capacitación 2023, se tuvo en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, las solicitudes remitidas por las diferentes áreas del MEN a través del formato Identificación de Necesidades de Capacitación del MEN y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP.

Así mismo, se analizó el comportamiento de los participantes en cuanto a la elección de las metodologías de capacitación, identificando orientación hacia las actividades virtuales y asincrónicas de esta manera se priorizaron las siguientes temáticas para el año 2023:

Tabla 2. Capacitaciones programadas para 2023

No	Eje Temático	Competencia Dimensión	Tema	Potenciales asistentes	Horas Sugeridas
1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber Ser	Seguridad y privacidad digital de la información	30	20
2		Saber Hacer	Redacción de documentos	30	20
3		Saber Hacer	Datos abiertos	30	20
4		Saber Ser	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones	30	20
5		Saber Hacer	Inglés (3 niveles)	100	30
1	Creación de Valor Público	Saber Hacer	Evaluación y Evidencia en Programas, Proyectos y Políticas públicas	30	20
2		Saber Hacer	Contratación Estatal	30	20

No	Eje Temático	Competencia Dimensión	Tema	Potenciales asistentes	Horas Sugeridas
3		Saber Hacer	Construcción y Análisis de indicadores	30	20
4		Saber Hacer	Negociación colectiva	30	20
5		Saber Hacer	Actualización tributaria	30	20
6		Saber Ser	Negociación colectiva	30	20
1	Transformación Digital y la Innovación	Saberes	Plan de transformación digital del Estado	30	20
2		Saber Ser	Competencias digitales (Microsoft)	30	20
3		Saber Hacer	Power BI	30	30
4		Saber Hacer	Excel	30	30

Fuente: Bases de datos Subdirección de Talento Humano 2022

La oferta presentada anteriormente estará compuesta, por cursos gratuitos en colaboración con plataformas digitales de otras entidades del orden nacional, el uso de la plataforma *"enterprise skills initiative"* de Microsoft y la Escuela Corporativa administrada por el Ministerio de Educación Nacional.

Enterprise skills initiative: El Ministerio de Educación Nacional cuenta con el soporte de Microsoft, razón por la cual, las personas vinculadas a la entidad pueden acceder al catálogo de formación esta plataforma y aumentar o adquirir habilidades en las aplicaciones desarrolladas por Microsoft.

Por otra parte, durante 2023 se contará con expertos de Microsoft que brindarán capacitaciones en aplicativos como MS Proyect, Power Bi, entre otros, que pueden mejorar el desarrollo de las actividades para el cumplimiento de las metas del Ministerio.

Finalmente, de acuerdo con el ciclo del servidor público, en las fases de ingreso, permanencia y retiro, es fundamental realizar capacitaciones en Evaluación del desempeño que permitan a los servidores y evaluados conocer, de primera mano, todos los pormenores de la evaluación para lograr un desarrollo efectivo de la misma.

8. Oferta de capacitación Unidad de Atención al Ciudadano

La oferta de capacitación de la Unidad de Atención al Ciudadano, tiene por objetivo: Fortalecer la cultura archivística y generar conciencia en los servidores y contratistas sobre el manejo y cuidado de la información a todos sus soportes y de esta manera garantizar su adecuada preservación a través del tiempo.

Esta oferta estará bajo la responsabilidad y ejecución del Grupo de Gestión Documental de la Unidad de Atención al Ciudadano del Ministerio de Educación Nacional - MEN, quien es el encargado del fortalecimiento de la función archivística en los colaboradores de la Entidad.

A continuación, se presenta la programación de la oferta de la Unidad de Atención al Ciudadano.

Tabla 3. Plan de capacitación UAC

PLAN INSTITUCIONAL	OBJETIVO QUE PERSIGUE	META O PRODUCTO	FECHA DE LA CAPACITACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	PÚBLICO AL CUAL ESTA DIRIGIDO
Plan de Conservación Documental	Realizar jornadas de capacitación al personal que administra los archivos en aspectos de preservación digital a largo plazo	1 capacitación durante semestralmente	Marzo y septiembre de 2023	Capacitación de 2 horas	Personal tercerizado a cargo del Archivo de la Entidad.
Plan de preservación digital a largo plazo	Realizar capacitación al personal que administra los archivos en aspectos de conservación, manipulación y sistemas de almacenamiento	1 capacitación durante semestralmente	Marzo y septiembre de 2023	Capacitación de 2 horas	Personal tercerizado a cargo del Archivo de la Entidad.
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Realizar una capacitación para prevenir y superar la estigmatización a personas en proceso de reincorporación al Personal de la UAC	1 capacitación durante el año	Marzo de 2023	Capacitación de 2 horas	*Servidores, contratistas del* Personal de la Unidad de Atención al Ciudadano

Fuente: Unidad de Atención al Ciudadano

9. Oferta de la red institucional

La Subdirección de Talento Humano, articulará convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo de Planeación (DNP) y el Ministerio de las Tecnologías y la Innovación para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad. Así mismo, con la circular 100-010- 2021 del DAFP, se podrán realizar cursos virtuales que ofrezcan otras entidades a través de sus distintas plataformas formativas.

10. Cronograma actividades programa de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2023.

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 del 2023.

11. Mecanismos de evaluación y seguimiento

Tabla 4. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Plan de acción	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento

Control de cambios

Versión	Fecha	Observaciones
1.0	16 de Enero 2023	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente
2.0	25 de Enero 2023	Versión aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Mineducacion

@Mineducacion

@Mineducacion

@Mineducacioncol