



Plan Institucional de capacitación 2024

Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Aurora Vergara Figueroa

Ministra de Educación Nacional

Constanza Pardo García

Subdirectora de Talento Humano

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

1.

Tabla de contenido



2. Introducción	4
3. Marco Normativo.....	7
4. Objetivo General.....	10
5. Objetivos Específicos.....	10
6. Diagnostico.....	13
7. Tipos de Capacitación.....	30
8. Oferta de Capacitación.....	36
9. Alianzas, convenios y apoyos para capacitación Institucional	40
10. Cronograma de Actividades Programa de Capacitación.....	42
11. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento	44
12. Control de cambios	

2.

Introducción



2. Introducción

La capacitación de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad, y el MEN no es la excepción. Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el Plan Institucional de Capacitación juega un papel importante, ya que a través de él se diseña, ejecuta y supervisa los programas de capacitación para los servidores del MEN, a su vez la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. En un mundo en constante cambio y evolución, es fundamental que estos estén actualizados en las últimas tendencias y técnicas de la gestión pública.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia de Vida” plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los Derechos Humanos, inclusión, TIC, educación como derecho, economía productiva y lucha contra el cambio climático.

Dentro de la relación estado – ciudadano, el MEN debe ofrecer a los ciudadanos y usuarios internos servicios con calidad, y es ahí donde los servidores cumplen un rol importante ya que se hace necesario que estos fortalezcan sus conocimientos y competencias laborales para poder cumplir con este propósito.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2026, la capacitación debe estar

orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del MEN contribuirá no solamente, al fortalecimiento de competencias sino también al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, y conductas los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

3.

Marco Normativo



3. Marco normativo

- Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- Decreto 1499 de 2017 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.
- 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.
- Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- 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.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 - 2030

4.

Objetivo



4. Objetivos

Objetivo General.

De acuerdo con la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP, el objetivo general del PIC es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones a través de cursos, diplomados, inducción y entrenamiento que constituyen el plan de capacitación de la entidad.

Objetivos Específicos.

- Brindar a los servidores del MEN programas de capacitación y desarrollo para mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones.
- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente.
- Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, fundamentales para garantizar una gestión eficiente de los

recursos y la implementación exitosa de políticas y programas públicos.

- Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores quienes deben interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores.

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

5.

Diagnóstico



5. Diagnostico.

Para el año 2023 se programaron 14 cursos los cuales se ejecutaron en su totalidad, dando cumplimiento al 100% de lo planeado.

En dichas capacitaciones se obtuvieron los siguientes resultados de participación:

Tabla 1. Resultados capacitaciones 2023

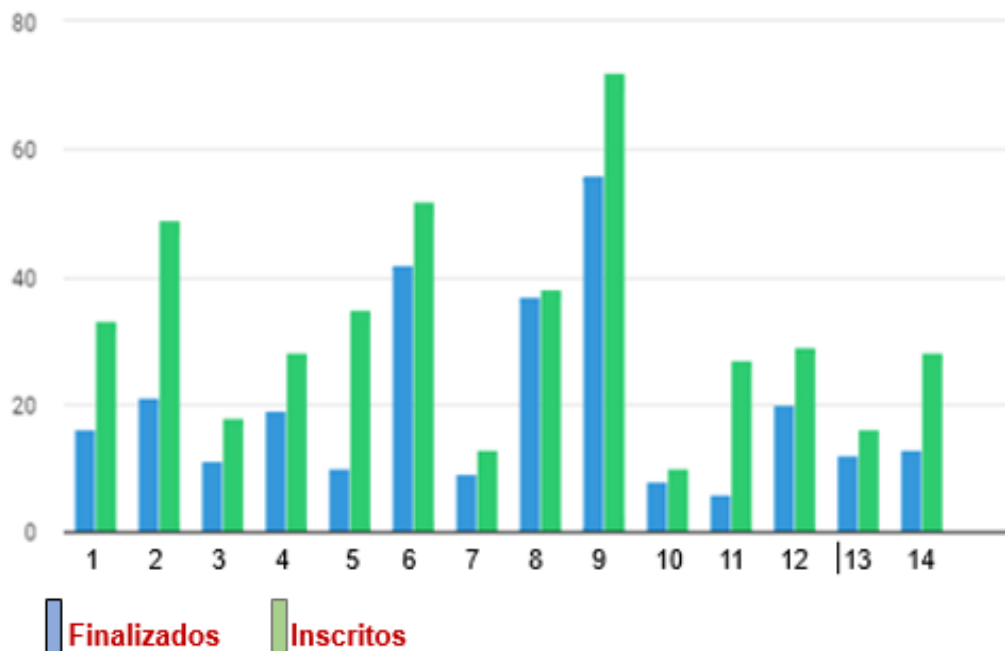
Participación servidores cursos PIC 2023				
No.	Nombre del Curso	No. Participantes Inscritos	No. Asistentes finalizados	%participantes que finalizaron
1	Evaluación y Evidencia en Programas, Proyectos y Políticas públicas	33	16	48%
2	Redacción de documentos	49	21	42%
3	Datos abiertos	18	11	61%
4	Seguridad y privacidad digital de la información	28	19	68%
5	Inglés	35	10	29%
6	Toma de Decisiones	52	42	78%
7	Contratación Estatal (Diplomado)	13	9	69%
8	Construcción y Análisis de indicadores	38	37	97%

Participación servidores cursos PIC 2023

No.	Nombre del Curso	No. Participantes Inscritos	No. Asistentes finalizados	%participantes que finalizaron
9	Actualización tributaria	72	56	78%
10	Negociación colectiva	10	8	80%
11	Plan de transformación digital del Estado	27	6	22%
12	Competencias digitales	29	20	69%
13	Power BI	16	12	75%
14	Excel	28	13	46%
	Totales			62%

Fuente Base de datos Subdirección de Talento Humano

Asistentes finalizados VS participantes inscritos



De acuerdo con la información presentada de los cursos realizados durante la vigencia 2023 el promedio de asistencia exitosa a los cursos fue del 62%.

Los cursos con menor número de inscritos son: Negociación Colectiva con 10 inscritos, Contratación Estatal con 13 inscritos, Power BI con 16 inscritos y Datos abiertos con 18 inscritos.

Los cursos con menor porcentaje de participantes que finalizaron los cursos son: Plan de Transformación Digital del Estado Colombiano con 22%, Inglés con 29%, y Redacción de Documentos con 425

Por otra parte los cursos con mayor número de inscritos son: Actualización Tributaria con 72 inscritos, Toma de Decisiones con 52 inscritos y Redacción de Documentos con 49 inscritos.

Los cursos con mayor porcentaje de participantes que finalizaron los cursos son: Construcción y Análisis de Indicadores con 97%, Negociación Colectiva con 80% y Toma de Decisiones con 78%.

Dentro de los diagnósticos realizados, también se tuvo en cuenta el resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo 2022- 2023, en donde se observó que las competencias comportamentales con resultados bajos son: Adaptación al Cambio, Trabajo en Equipo, Liderazgo Efectivo, Resolución de Conflictos y Comunicación Efectiva, para lo cual se tendrán en cuenta estos temas con el fin de fortalecer dichas competencias.

Otra de las estrategias que aportan al diagnóstico es la Encuesta de Necesidades de Capacitación 2024, que permite conocer los temas en los que los servidores manifiestan sus preferencias en las temáticas que desean realizar capacitaciones para el año 2024.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en

una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual

facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Espacio, lugar y territorio. ◦ Imaginarios y territorio. ◦ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. ◦ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. ◦ Políticas públicas en la gestión socio-territorial. ◦ Energías limpias y conflictos socioambientales. ◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. ◦ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. ◦ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. ◦ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Incrementos sustanciales en la productividad. ◦ Minimización de costos. ◦ Mejoramiento de la comunicación. ◦ Ruptura de fronteras geográficas. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. ◦ Territorialidades en clave con la paz. ◦ Cambio climático. ◦ Faltan temáticas de medio ambiente.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Lenguaje claro y comprensible. ◦ Servicio al ciudadano. ◦ Priorización de la inversión social. ◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. ◦ Comunicación y lenguajes comunes. ◦ Arte y Creatividad. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Goce del espacio y tiempo. ◦ Pensamiento holístico/complejo/sistémico. ◦ Creación en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Orientación al servicio. ◦ Flexibilidad y adaptación al cambio. ◦ Gestión por resultados. ◦ Formas de interacción. ◦ Comunicación asertiva y no violenta. ◦ Diseño centrado en el usuario. ◦ Adaptabilidad al cambio. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco

de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias

que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

La transformación digital es 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y 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 transformación 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 este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un 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. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente

de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y 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, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

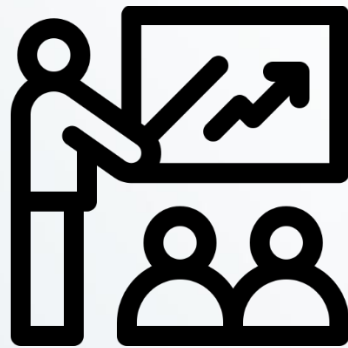
Fuente PNFC, 2023-2030

6.1 Diagnostico 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.

7.

Tipos de Capacitación.



7. Tipos de Capacitación.

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “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”. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este

aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

De lo anterior, se desprende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación o la titulación universitaria que se exige como requisito de base para el ejercicio del empleo y que quien lo ocupa, se considera idónea para llevar a cabo las funciones asignadas, pero que requiere de ejercicios permanentes de capacitación para la mejora de sus competencias, en procura de una adecuada prestación del servicio a los ciudadanos receptores de los productos y servicios de las entidades donde desarrollan sus funciones.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos,

tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas:

a) Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

b) Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c) La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d) A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2016” 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”.

Partiendo de la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

Por otro lado se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual 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, algunas temáticas a tratar en dicha actividad son las propias del área como por ejemplo:

- 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.

También se incluye en el PIC 2024 El programa de Inducción, el cual 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, la cual podrá ser virtual o presencial 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.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos y Programas de Talento Humano.

El Ministerio de Educación Nacional También cuenta con la Escuela Corporativa, la cual ofrece a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional 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 Corporativa del MEN se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento.

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.

8.

Oferta de Capacitación

8. Oferta de Capacitación.

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en el Ministerio de Educación Nacional se proponen las siguientes temáticas

Tabla 2 Capacitaciones sugeridas vigencia 2024

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA / DIMENSIÓN	TEMÁTICA
1	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Introducción a los Derechos Humanos
2	Eje 2. Territorio Vida y Ambiente	Saber Hacer	El cambio Climático y los Derechos Humanos
3	Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Saberes	Afrontar y combatir la Violencia de Genero
4	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saberes	Combatir la violencia de Genero en Internet
5	Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Introducción a los Derechos de la Infancia.
6	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Ser	Seguridad Digital
7	Eje 4: Transformación	Saber Hacer	Power BI

	Digital y Cibercultura		
8	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.	Saberes	Cuarta Revolución Industrial
9	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saber Ser	Uso Responsable de las TIC
10	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saber Hacer	Inclusión a personas con Discapacidad en las TIC
11	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Ser	Gestión de Proyectos
12	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Hacer	Política Pública
13	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Hacer	Autocuidado Para Personal en Primera Linea de Respuesta en situaciones de Emergencia
14	Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Hacer	Primera Ayuda Psicológica en el Manejo de Emergencias.
15	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	Negociación Colectiva

8.1 Oferta de Capacitación Unidad de Atención al Ciudadano.

9.

Alianzas, convenios y apoyos



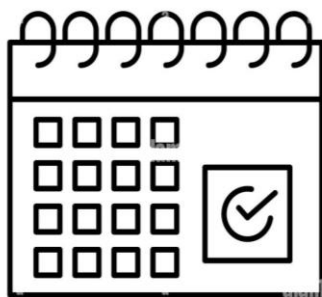
9. Alianzas, convenios y apoyos.

A través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la Subdirección de Talento Humano, articulará 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), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Cámara de Comercio de Bogotá para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad. Al igual que con otras entidades gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas.

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

10.

Cronograma



10. Cronograma actividades de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2024.

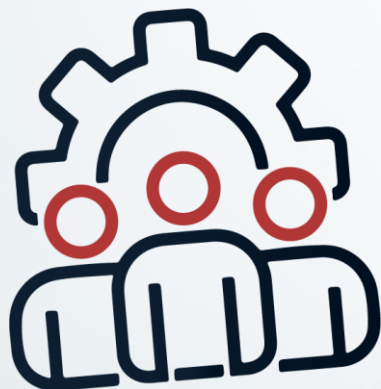
Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

El plan Institucional de Capacitación del MEN para la vigencia 2024, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.

BORRADOR CONSULTA CIUDADANA

11.

Mecanismos de Evaluación y Seguimiento



11. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento.

Tabla 3 Evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

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

12.

Control de cambios



Control de Cambios

Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 2024	Se crea el documento según los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.



Educación



[mineducacion](#)



[@mineducacion](#)



[Ministerio de Educación Nacional](#)



[mineducacioncol](#)



[@mineducacion](#)