



El futuro
es de todos

Agencia de
Renovación
del Territorio



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá DC, 31 de enero de 2020



El futuro
es de todos

Agencia de
Renovación
del Territorio



Juan Carlos Zambrano Arciniegas

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Marcela Castro Macías

Secretaría General

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinadora GIT de Talento Humano

Verónica Vargas García

Gestor GIT de Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

. CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
MARCO LEGAL	6
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
MARCO CONCEPTUAL	8
3.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS	8
3.1 DEFINICIONES	8
3.1.1 INDUCCIÓN	8
3.1.2 REINDUCCIÓN	9
3.1.3 CAPACITACIÓN	10
3.1.4 FORMACIÓN	10
3.1.5 ENTRENAMIENTO	10
3.1.6 PROFESIONALIZACIÓN	10
3.1.7 DIMENSIÓN HACER	11
3.1.8 DIMENSIÓN SABER	11
3.1.9 DIMENSIÓN SER	11
4. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
4.1 Fase 1	15
5.1 Inducción y reinducción	26
5.2 Reinducción	28
5.3 Actividades de formación	29



5.4 Apoyos académicos	29
6. EJECUCIÓN	30
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020 - 2021, de la Agencia de Renovación del Territorio - ART, se enfoca a los lineamientos misionales y sectoriales, las entidades cabeza de sector, el Plan Estratégico Sectorial e Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y forma parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”. Este plan busca el fortalecimiento y la potencialización de las capacidades y competencias de los servidores de la ART, aportando herramientas que mejoren su desempeño al igual que fortalecer su competitividad laboral.

Para su formulación se analizaron los requerimientos de aprendizaje en equipo de las dependencias de la entidad al igual que la encuesta de necesidades individuales, los informes de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal. Esto de conformidad a los lineamientos conceptuales y metodológicos que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en lo relacionado a capacitación y formación de los servidores públicos.

El nuevo modelo del Plan Institucional de Capacitación busca la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan responder a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el Estado colombiano.



MARCO LEGAL

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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, en los siguientes artículos: 15, 36.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**. Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **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, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Decreto Ley 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Sentencia C-527/17 expediente RDL -027**. “(...) *El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. Se trata de un fin importante de acuerdo con el derecho a la paz y con la manera como tal concepto estructura la Constitución, convirtiéndola en un pacto de paz [...] Es, de hecho, un fin imperioso dado el carácter central que, como se mostró, tiene la paz en el orden constitucional. Ahora bien, el medio elegido, esto es, determinar que todas las personas vinculadas al Estado reciban la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones en el contexto de la implementación del Acuerdo de paz, no es una acción que riña con la Constitución, por el contrario, la desarrolla. Se trata de profundizar y ampliar un medio que viene contemplado en la Constitución (formar a los empleados). Expresamente, se establece dentro de su carta de derechos que es “obligación del Estado y de los empleadores*



ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” [...] En efecto, asegurar procesos de formación por igual a servidores vinculados por carrera o en provisionalidad, es un medio que sirve efectivamente para construir un servicio público eficaz y adecuado en el contexto del postconflicto. Darle la misma capacitación en el contexto de la transición hacia la paz a toda persona que ejerza el servicio público, es una forma que permite lograr construir una administración capaz de atender a las personas. (...).

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 para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento institucional de la ART mejorando las habilidades y competencias de los servidores públicos, para una ejecución eficiente de sus responsabilidades, fomentando el desarrollo personal y laboral integrándolo a la cultura organizacional y el conocimiento de la Función Pública para un mejor desempeño en su labor con vocación de servicio fomentando una cultura organizacional sólida.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el desarrollo personal, de equipos y el organizacional, a partir de la profesionalización del servidor público.
- Integrar a los nuevos servidores de la Agencia a la cultura organizacional desde la plataforma del curso virtual de inducción.
- Fomentar el conocimiento institucional, el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar las competencias de los Servidores Públicos desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, fomentando mejor desempeño laboral.
- Incrementar la satisfacción laboral aumentando las capacidades individuales de los servidores en la ejecución de las tareas asignadas y los resultados obtenidos.
- Mejorar el clima organizacional en la gestión de competencias estimulando actitudes que facilitan la interacción y el trabajo conjunto.



MARCO CONCEPTUAL

3.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuya misión es “*Fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores*”. En tal sentido, da los lineamientos conceptuales y metodológicos para las entidades de la Rama Ejecutiva en materia de capacitación y formación de los servidores públicos conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación que contiene lineamientos estratégicos. Para la formulación del nuevo plan, es necesario que se realice de manera participativa, con un esquema llamado aprendizaje organizacional. El cual busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño llevando a una eficiencia y eficacia de las entidades públicas con el fin de contribuir a la gobernanza pública y al buen gobierno cuya base es la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas entre otras.

3.1 DEFINICIONES

Mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene establecido definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico:

3.1.1 INDUCCIÓN

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional para cumplir objetivos con respecto al empleador:

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



La ART cuenta con una Campus Virtual en Moodle disponible las 24 horas con un curso de inducción de 30 horas, que se estructura en tres unidades: La unidad uno que contiene fundamentos de la Gestión Pública, la unidad dos con aspectos relacionados con la misión de la entidad y la unidad tres con los procesos transversales y de apoyo. Al final se aplica una evaluación de conocimiento. Todo lo anterior, ingresando al siguiente link: <http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co> con el usuario y contraseña asignado.



Adicionalmente, la entidad ha diseñado en este campus un curso de Seguridad y Salud en el Trabajo con un contenido virtual de 8 horas, atendiendo la normatividad vigente con los contenidos necesarios para la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo, sin importar su tipo de vinculación.



Este curso está dirigido a servidores públicos y colaboradores de Renovación del Territorio.

3.1.2 REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.



En el momento en que se produzcan cambios se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

3.1.3 CAPACITACIÓN

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

3.1.4 FORMACIÓN

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

3.1.5 ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

3.1.6 PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa



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

3.1.7 DIMENSIÓN HACER

Conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.

3.1.8 DIMENSIÓN SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requiere para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales.

3.1.9 DIMENSIÓN SER

Conjunto de características personales que son determinantes para la realización personal. Genera valor agregado.

Las temáticas priorizadas se esquematizan en tres ejes que parametrizan conceptos frente a la gestión pública para el Gobierno Abierto, los cuales se indican a continuación:



Fuente: Función Pública, 2017

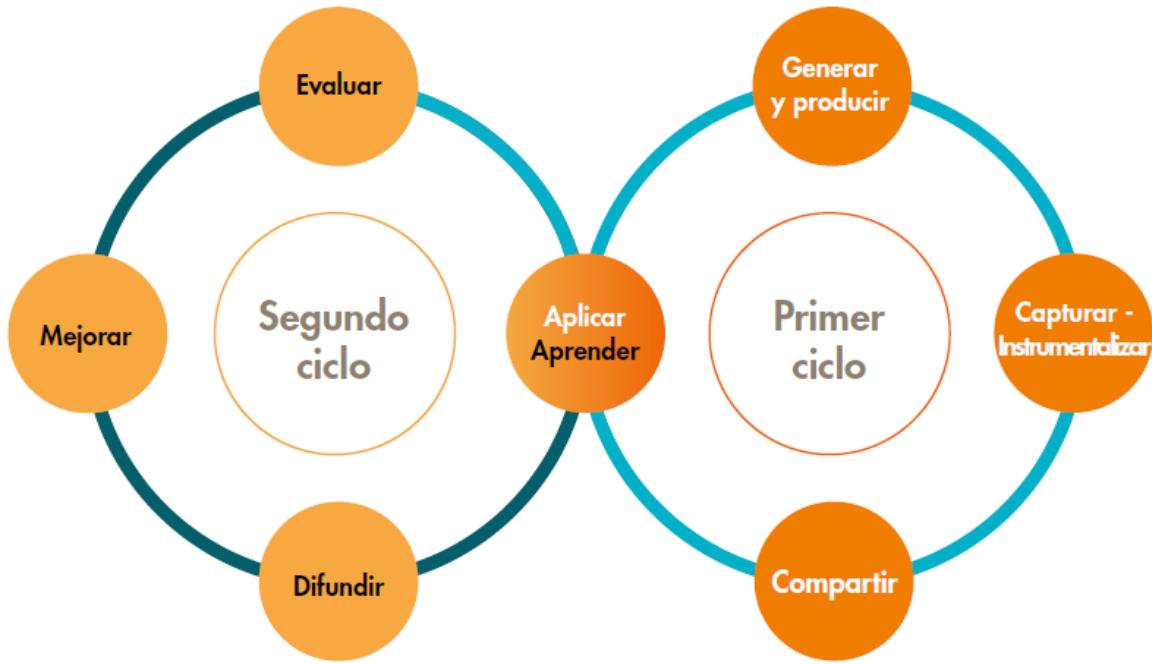
La Gobernanza para la paz: La introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, mayo 2017).

Gestión del conocimiento: Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, mayo 2017).



Esquema doble ciclo de la gestión del conocimiento en el ámbito organizacional público:



Fuente: Función Pública – Dirección de Gestión del Conocimiento. 2016.

Creación de valor público: Es un foco central para el rol del gerente público en relación con la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.



Gráfico de Creación de valor público



Fuente: Función Pública con base en Moreno. 2009

4. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:



4.1 Fase 1. Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El DAFP establece que: el Plan Institucional de Capacitación – PIC es un instrumento que sirve a las entidades para planificar y gestionar sus programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional. Las entidades formularán sus PIC con fundamento en los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC. A continuación, basados en el enfoque de aprendizaje organizacional se establecen los procedimientos a tener en cuenta al momento de formular el PIC y que corresponden al ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar – Actuar) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

Ciclo de diseño instruccional del PIC:



Fuente: Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (DAFP).

4.2 Fase 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el apoyo de la oficina de comunicaciones se realizó sensibilización a los servidores públicos sobre la construcción del Plan Institucional de Capacitación invitándolos a participar en la encuesta de necesidades como se indica a continuación:



Plan institucional de capacitación - formulación

C

ComunicacionesART
Para



Plan Institucional de Capacitación ART 2020 -2021



Diagnóstico de
Necesidades de
Aprendizaje
Organizacional

¿Cómo se construye?

Identificando necesidades individuales de aprendizaje y de equipo de trabajo.

¿Para qué?

Mejorar las competencias laborales, el desempeño laboral y conseguir las metas institucionales establecidas por la entidad.

¿Qué busca el Plan Institucional de Capacitación?

- Fortalecer la gestión pública colombiana.
- Mejorar niveles de integridad, eficiencia y efectividad.
- Fortalecer competencias y capacidades en los servidores públicos.
- Profesionalización y desarrollo del servidor público.
- Inducción, reincidencia, capacitación, formación, entrenamiento y profesionalización.

TE INVITAMOS A PARTICIPAR EN SU CONTRUCCIÓN HACIENDO CLIC AQUÍ



El futuro
es de todos

Agencia de
Renovación
del Territorio



GIT TALENTO HUMANO

Cordialmente

Oficina Asesora de Comunicaciones
Agencia de Renovación del Territorio
Tel: (571) 4221030, Ext. 1501
Carrera 7 No. 32 - 24, Centro empresarial San Martín - Piso 40

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades individuales de capacitación.
- Se realizó reunión con los Gestores de Integridad de la ART, como enlaces de las dependencias para diligenciar formato de identificación de necesidades de aprendizaje del área.
- Se tomó en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño.
- Las necesidades de formación identificadas en el marco del Plan anual de Auditoría Interna, realizadas por el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por todos los servidores de la entidad, por equipo de trabajo, como también la evaluación del Grupo de Control Interno y los resultados de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual



sobre capacitación que se obtuvieron previamente mediante encuesta individual y por área de trabajo de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

La encuesta se remitió a todos los servidores públicos de la ART, mediante correo electrónico. Del 11 de diciembre de 2019 la cual se dejó abierta hasta el 27 de enero de 2020, el cual fue replicado el 16 de enero de 2020.

Se diseño una encuesta en Google Drive, para hacer el diagnostico de necesidades a nivel individual, donde se formularon preguntas por cada eje y sus temáticas como se indica a continuación:



ENCUESTA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 - 2021

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Agencia de Renovación del Territorio - ART se debe construir mediante la identificación de las necesidades individuales de aprendizaje, a partir de las funciones en el puesto de trabajo y de las necesidades de cada área para mejorar las competencias laborales. A través de esta encuesta se pretende identificar dichas necesidades, con el fin de mejorar el desempeño laboral para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos por la Agencia.

De ahí la importancia en la participación de todos ya que el resultado será un insumo para construir el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020 - 2021.

¡Muchas gracias!

Los resultados son los siguientes:

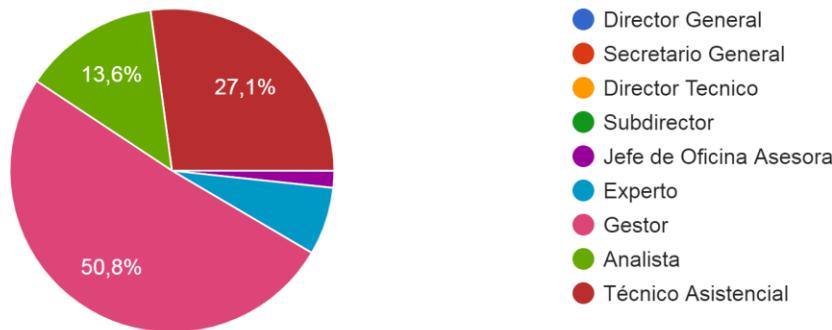
Resultados de la Encuesta. Se obtuvieron 59 respuestas



Si usted es funcionario de la Agencia de Renovación del Territorio favor indicar la denominación de

su cargo:

59 respuestas



- Director General
- Secretario General
- Director Técnico
- Subdirector
- Jefe de Oficina Asesora
- Experto
- Gestor
- Analista
- Técnico Asistencial

Ubicación:

59 respuestas



- Sede central Bogotá
- Regional Cuenca del Caguán y Piede...
- Regional Bajo Cauca - Nordeste Antio...
- Regional Pacífico - Frontera Nariñense
- Regional Alto Patía - Norte del Cauca...
- Regional Macarena - Guaviare
- Regional Putumayo
- Regional Sur de Córdoba - Urabá Anti...

▲ 1/2 ▼

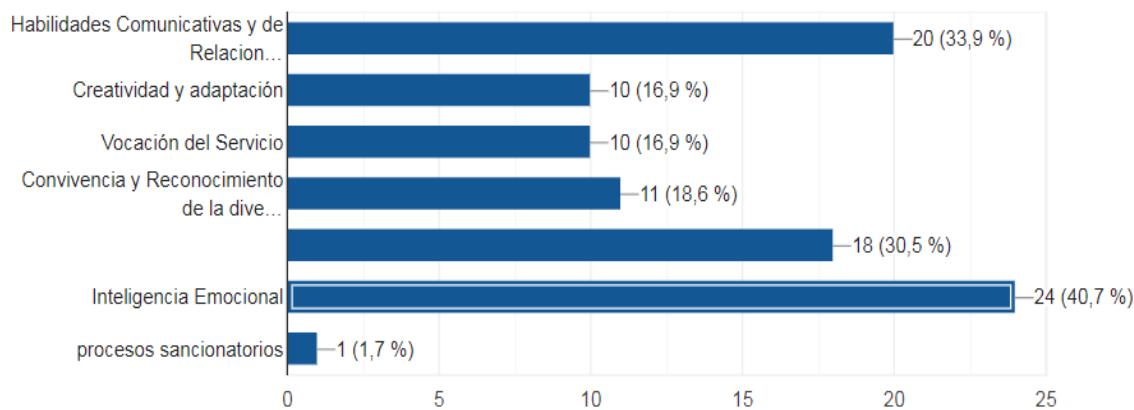


GOBERNANZA PARA LA PAZ

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER

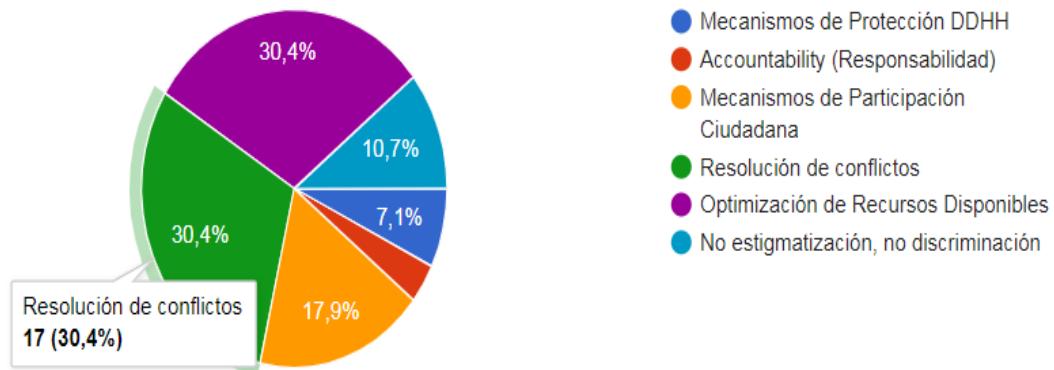
Elige alguna de las siguientes temáticas

59 respuestas



DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER

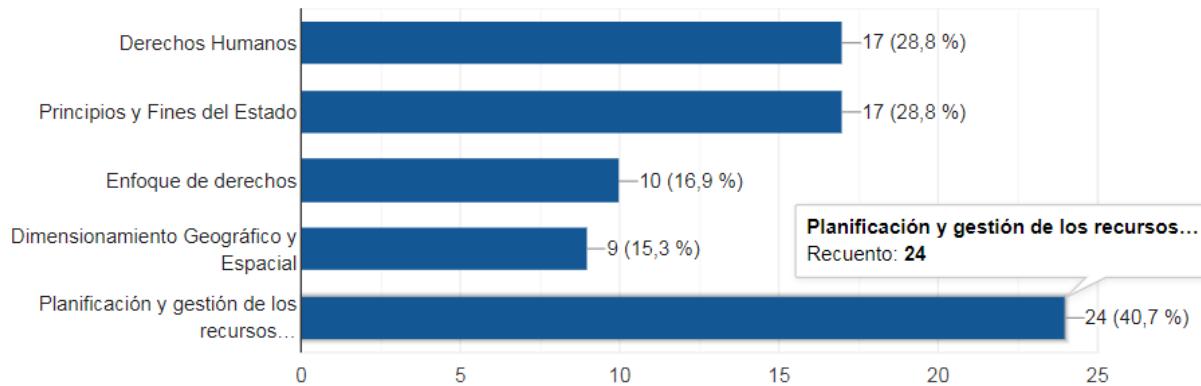
56 respuestas





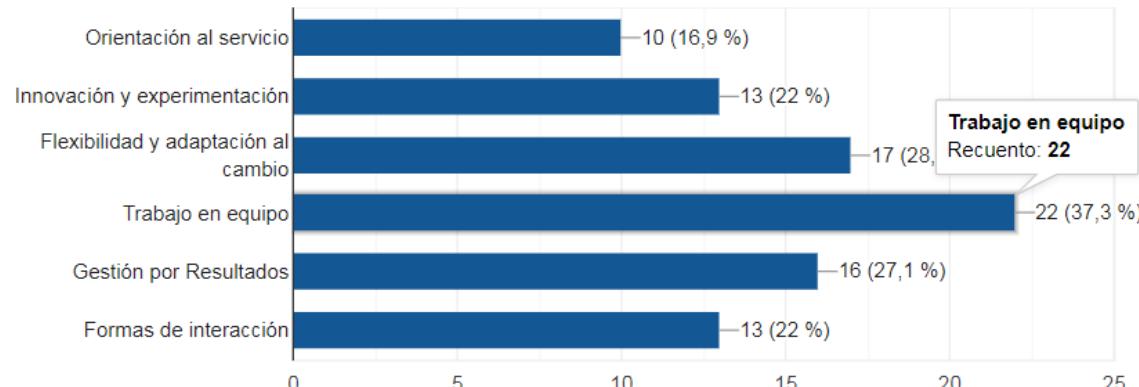
DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER

59 respuestas



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER

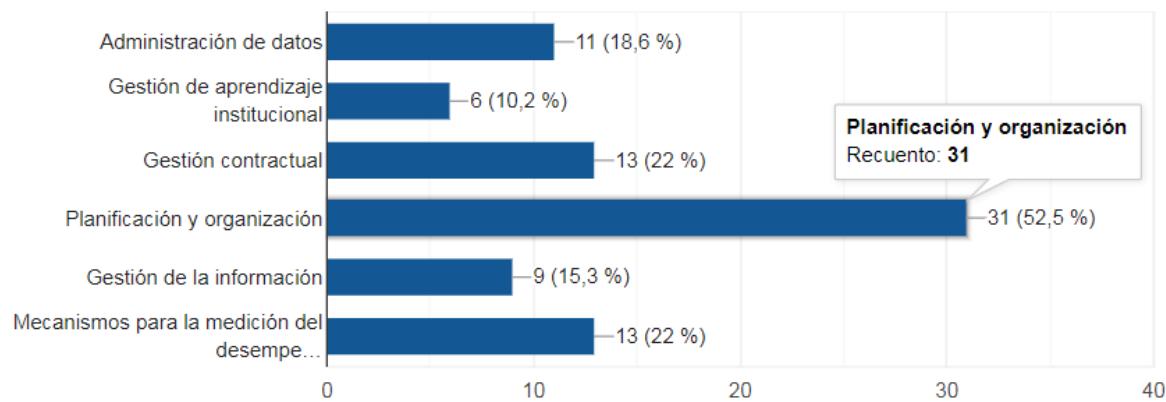




DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER

elige alguna de las siguientes temáticas

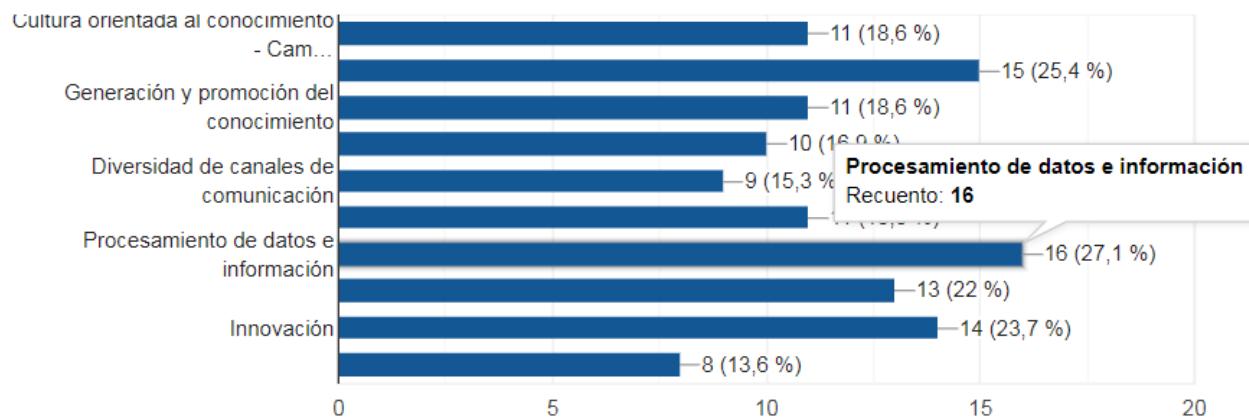
59 respuestas



DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER

Elige alguna de las siguientes temáticas

59 respuestas

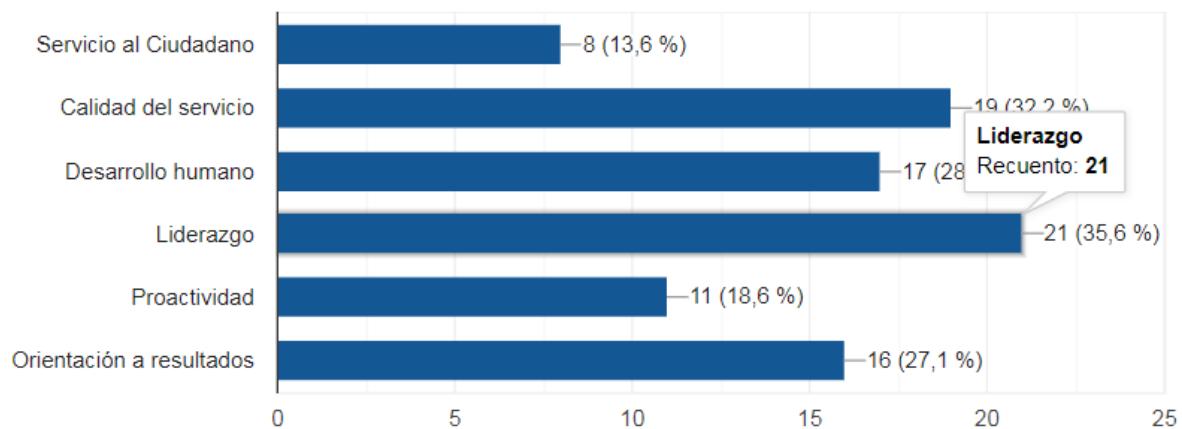




CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER

59 respuestas

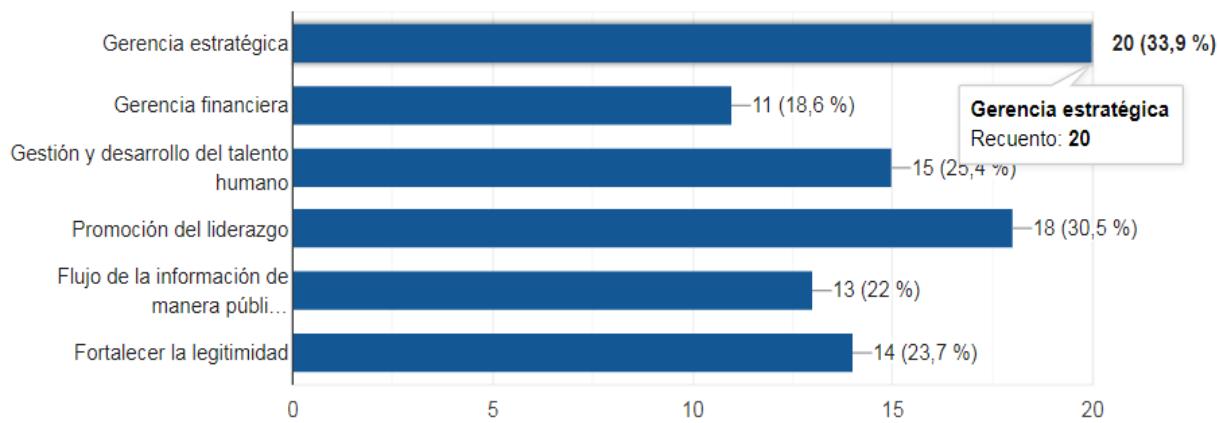


DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER

Elige alguna de las siguientes temáticas



59 respuestas

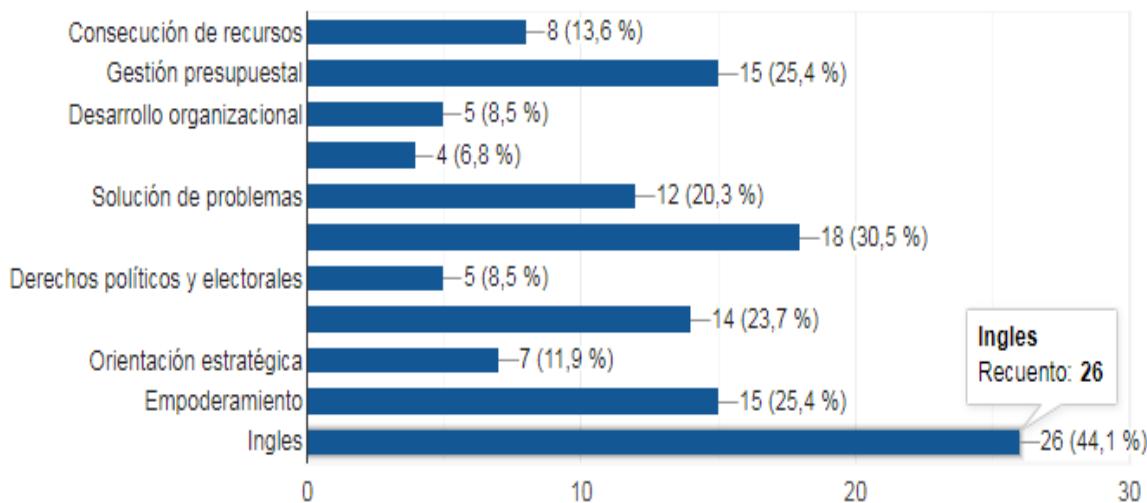




DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER

Elige alguna de las siguientes temáticas

59 respuestas



Para los diferentes equipos de trabajo, se estableció un formato el cual fue socializado con los representantes de cada dependencia que hacen parte del comité de integridad, de tal forma que lo socializaran con sus líderes y remitir sus necesidades de formación enfocadas a fortalecer el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales.

Adicionalmente, el coordinador del **Grupo de Control Interno** solicitó mediante correo electrónico dejó las siguientes consideraciones para tener en cuenta:

- Incluir temas para capacitar a los servidores de la entidad para la ejecución de auditorías internas en sistemas de gestión de Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se obtenga el título de “Auditor Interno Integral ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018”.
- Reforzar los conocimientos para todos los servidores y contratistas en lo referente a: Gestión Documental archivo y custodia de Expedientes, Manejo aplicativo ORFEO, NEXURA, SYNERSIS; Planeación Operativa estructuración del plan, formulación de indicadores de gestión; Gestión del Riesgo, formulación, administración y control, creación de actividades de control; identificación y reporte de información a terceros; desarrollo de la supervisión. Esta última solicitud también la realizó el Grupo Interno de Contratos.



4.3 Fase 3. Contenidos Temáticos

De acuerdo con los resultados a continuación se establecen las temáticas en por eje y en orden de importancia y pertinencia conforme a la encuesta:

EJE	TEMÁTICA	Porcentaje
Gobernanza para la Paz	Dimensión del Ser 1. Inteligencia emocional 2. habilidades comunicativas y de relacionamiento Dimensión del Hacer 3. Resolución de Conflictos 4. Optimización de Recursos Disponibles Dimensión del Saber 5. Planificación y Gestión de los Recursos 6. Derechos Humanos 7. Principios y Fines del Estado	40,7% 33,9% 30,4% 30,4% 40,7% 28,8% 28,8%
Gestión del Conocimiento	Dimensión del Ser 1. Trabajo en equipo 2. Flexibilidad y Adaptación al Cambio Dimensión del Hacer 3. Planificación y Organización 4. Gestión Contractual 5. Mecanismos para medición del Desempeño Dimensión del Saber 6. Procesamiento de datos e información 7. Modelos basados en el trabajo en equipo 8. Innovación	37,3% 28,8% 52,5% 22% 22% 27,1% 25,4% 23,7%
Creación de Valor Público	Dimensión del Ser 1. Liderazgo 2. Calidad del Servicio Dimensión del Hacer 3. Gerencia estratégica 4. Promoción del liderazgo 5. Gestión y desarrollo del Talento Humano Dimensión del Saber inglés Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. Empoderamiento	35,6% 32,2% 33,9% 30,5% 25,4% 44,1% 30,5% 25,4%

Por otra parte, la **Oficina Jurídica** con el fin de dar cumplimiento a la Política de Prevención del Daño Antijurídico (PPDA) 2020 - 2021 de la ART, solicita la colaboración del Grupo Interno de Trabajo de



Talento Humano para la capacitación de los funcionarios de la ART, en los temas relacionados con la oportunidad y cumplimiento en términos del Derecho de Petición. Solicitando tres (3) capacitaciones anuales, se sugiere 1 cada 4 meses, nivel nacional y regional.

En cuanto a los resultados de las **evaluaciones de desempeño** del último periodo de 2019, conforme a lo establecido en la Resolución 000203 del 29 de abril de 2019 “*Por la cual se adopta el procedimiento e implementa el instrumento de evaluación de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Agencia de Renovación del Territorio ART*”. En lo referente a la **Gestión del talento humano**: fortalecer las competencias de nuestro recurso humano y promover su compromiso con la misión de la entidad, finalmente se evidenció la necesidad de fortalecer las siguientes competencias:

1. Orientación al resultado
2. Trabajo en equipo
3. Comunicación efectiva
4. Gestión del conocimiento (Compartir el conocimiento)
5. Toma de decisiones orientadas al logro de objetivos.

Teniendo en cuenta el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, de acuerdo con el autodiagnóstico de gestión de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** es necesario fortalecer aquellos componentes con nivel bajo en su calificación, entre los que se pueden destacar: Generación y producción; Herramientas de uso y apropiación; y Analítica institucional.

En cuanto a las necesidades por dependencia los temas más reiterativos son los siguientes:

MIPG

Herramienta MGA

Liderazgo y capacidades técnicas.

Sistema general de regalías.

Formulación, estructuración, evaluación y gestión de proyectos de inversión pública
Gestión Contractual.

Capacitación en Esquemas de Cooperación Nacional e Internacional.

Resolución pacífica de conflictos.

Comunicación Asertiva.

Enfoque diferencia étnico y de género.

Planeación Estratégica y Territorial.

Planes.

Técnicas de gestión documental.

Relacionamiento público privado y Cooperación Internacional.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



El Plan Institucional de Formación y Capacitación está compuesto por los siguientes programas:

5.1 Inducción y reinducción

Los programas de inducción están dirigidos a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración en la estructura organizacional. Para el año 2018 la inducción se realizará mediante un curso virtual de 3 módulos educativos, este curso está dirigido a servidores públicos y colaboradores de Renovación del Territorio. Cuyo propósito es contar con un proceso de formación que consolide los conocimientos en los aspectos generales de la Gestión Pública y en la estructura funcional de la Entidad, desde su misionalidad, hasta los aspectos administrativos y de planeación, para una mayor apropiación e integración al entorno institucional. A esta plataforma se puede acceder a través del siguiente link: <http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co>, con usuario y contraseña que le asigne el Grupo de Talento Humano, al ingreso se encontrará con lo siguiente:

Como parte del proceso de inducción se ha diseñado un módulo de 8 horas, con aspectos generales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 de 2018.



El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza a través de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de pronosticar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Adicionalmente, se diseñarán jornadas presenciales en las regionales con mayor profundidad en temas relacionados por la Secretaría General, para lo cual se cuenta con el apoyo de las distintas dependencias para dar a conocer su funcionamiento en la entidad, específicamente en los temas donde se han detectado dificultades los cuales enumeramos a continuación:

5.1.1 Actividades de Talento Humano

- Situaciones Administrativas – Circular de políticas de Talento Humano - Formato
- Comisiones – Tiquetes Aéreos.
- Nómina – novedades y retención en la fuente.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Servicios (bienestar, capacitación, ruta de las situaciones administrativa).

5.1.2 Actividades de Financiera

- Legalización de viáticos y reintegros. (tiempos y documentación)
- Tiempos requeridos para tramitar pagos.
- Programación de PAC.

5.1.3 Actividades de Servicios Administrativos

- Almacén y manejo de bienes
- Servicios públicos
- Arrendamientos
- Servicio de camionetas – su operación.
- Gestión documental – Generalidades.
- PIGA

5.1.4 Atención al Ciudadano

- Sistema Renovarte
- Se realizará el diseño de un módulo virtual de 8 horas de Atención al ciudadano con la participación del GIT de Atención al Ciudadano.

5.1.5 Contratos

- Manual de contratación.



- Supervisión y liquidación de contratos.
- Informe de actividades.
- Ruta del contratista.

5.1.6 Soporte Informático

- Office y sus herramientas para funcionarios.
- Microsoft Teams.
- One Drive.

5.1.7 Asuntos Disciplinarios

- Se realizarán 2 sensibilizaciones en el año sobre las generalidades de Asuntos disciplinarios.
- Prohibiciones
- Deberes
- Derechos

5.1.8 Autoprotección

- Actividades de prevención en zona.

En cuanto a los temas misionales, cada dependencia estructura los temas de acuerdo con la pertinencia, generando un espacio para brindar los lineamientos según el rol respecto al trabajo que debe desempeñar la ART a nivel regional.

Lo anterior, buscando consolidar los procesos y procedimientos, así como los canales de comunicación correctos establecidos en la entidad como una vivencia cotidiana, aprehendida y apropiada, que minimice los contratiempos, reprocesos y malas prácticas para la función pública.

Por otra parte, la inducción institucional incluye el entrenamiento en el puesto de trabajo. Que básicamente consisten en instruir al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. Esta actividad está a cargo de cada dependencia, y deberá ser realizada por el superior inmediato o a quien este designe, quien tendrá el papel de entrenador en el proceso, dando a conocer: las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo; las personas que hacen parte de la dependencia; las actividades a cargo del área; los procedimientos dentro de cada actividad y las diferentes herramientas que necesitará para el desempeño de sus funciones.

Para soportar la realización de este procedimiento, el Grupo de Talento Humano suministrará un formato al nuevo servidor público y a su jefe inmediato, el cual deberá ser diligenciado con su entrenador, y enviarlo en físico, debidamente firmado a la Coordinación de Talento Humano para incluirlo en su historia laboral.

5.2 Reinducción



El programa de reincorporación está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia de Renovación del Territorio - ART o en el Estado. A través de la reincorporación se busca fortalecer el sentido de pertenencia, justificando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de las metas institucionales.

5.3 Actividades de formación

Son las que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con miras a fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, para el mejor desarrollo de las actividades laborales que promuevan el cumplimiento de los objetivos propuestos. Las actividades de formación se realizarán teniendo en cuenta la priorización establecida en la consolidación del presente Plan Institucional de Capacitación.

En tal sentido, se atenderán solicitudes adicionales de las dependencias que requieran ser atendidas conforme a la justificación de su necesidad. Adicionalmente, tener en cuenta aquellas invitaciones de capacitación extendidas por diferentes entidades para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores. Lo anterior, bajo los lineamientos del Grupo de Talento Humano, para hacer el seguimiento y control respectivo.

Por otra parte, el Grupo de Talento Humano para la ejecución de las actividades de formación y capacitación, utilizará diferentes metodologías de formación para que en lo posible los servidores de la ART puedan participar, como son: Presencial, Semi presencial, Virtual, conexión por Windows Teams e implementar utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics), innovando con la implementación del sistema de gestión de aprendizaje (LMS) que consiste básicamente en realizar cursos online amigables con capsulas cortas y utilizando diferentes herramientas tecnológicas incluido el celular.

5.4 Apoyos académicos

Para llevar a cabo las actividades de formación y capacitación se cuenta con las diferentes dependencias de la Entidad, y a aquellos servidores que apoyen aportando transferencia de conocimiento según su experticia. Adicionalmente, se suscribirá un contrato con una Institución de Educación Superior para el desarrollo de aquellos temas que requieren una profundidad de carácter académico con altos niveles de excelencia.

De igual manera, se contará con el apoyo de entidades públicas que ofrecen actividades de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Contaduría General de la Nación; Gobierno en Línea, Departamento Nacional de Planeación (DNP) entre otras.



6. EJECUCIÓN

Una vez se aprobado el Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realiza la divulgación y las gestiones de contratación necesarias para su ejecución. Se definirá un cronograma de actividades para su ejecución y seguimiento, el cual se controlará y evaluará permanentemente.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán aplicando y analizando los indicadores seleccionados, definidos así:

Indicador	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje de avance en la ejecución del PIC	(# de actividades de capacitación realizadas/# de actividades de capacitación programadas) *100	Trimestral
Nivel de Satisfacción	Encuesta electrónica y/o física al finalizar cada actividad	Trimestral
Evaluación actividades de Inducción	Plataforma virtual Moodle	Trimestral
Evaluación pre y post (Antes Vs Despues)	Esta Evaluación mide el cambio en el tiempo tomando en cuenta el estado inicial del grupo. Es decir, mide el impacto como la diferencia entre la situación anterior y la situación posterior a una intervención.	Se realizará en actividades contratadas cuya modalidad sea presencial.

8. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación ART, se dará a conocer por los siguientes medios: correo institucional de cada uno de los funcionarios, la página web de la ART en el siguiente link: http://www.renovacionterritorio.gov.co/Documentos/planes_de_capacitacion, en mercurio que es el repositorio de documentos del Sistema Integrado de Gestión en la siguiente ruta: \\mercurio\\SIGART\\1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION - MIPG\\3. Gestión del Talento humano.