



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, 01 de diciembre de 2023.



PP-ART-10.V7
Fecha de publicación: 07-06-2023





Segundo Raúl Delgado Guerrero
Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Adriana del Carmen Oviedo Lozada
Secretaria General

Ofir Mercedes Duque Bravo
Coordinadora GIT Talento Humano

Estefanía Romero Barco
Gestor T9 GIT Talento Humano





TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. MARCO LEGAL | 6 |
| 2. ALCANCE | 7 |
| 3. OBJETIVOS | 8 |
| 4. RESPONSABILIDADES | 8 |
| 5. MARCO CONCEPTUAL | 9 |
| 5.1 Lineamientos Conceptuales y Metodológicos | 9 |
| 5.2 Definiciones | 9 |
| 5.2.1 Inducción | 10 |
| 5.2.2 Reinducción | 10 |
| 5.2.3 Capacitación | 10 |
| 5.2.4 Conocimientos Esenciales | 10 |
| 5.2.5 Conocimientos Específicos | 11 |
| 5.2.6 Conocimientos Especializados | 11 |
| 5.2.7 Formación | 11 |
| 5.2.8 Entrenamiento | 11 |
| 5.2.9 Profesionalización del Servicio Público | 12 |
| 5.2.10 Ejes Temáticos Priorizados | 12 |
| 6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 13 |
| 6.1 Fase 1. Sensibilización | 14 |
| 6.2 Fase 2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación | 15 |
| 6.3 Fase 3. Construcción del PIC - Contenidos Temáticos | 24 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 27 |
| 7.1 Inducción | 27 |
| 7.2 Reinducción | 29 |
| 7.3 Fortalecimiento de habilidades blandas | 29 |
| 7.4 Actividades de Formación | 30 |
| 7.5 Bilingüismo | 30 |
| 7.6 Apoyos Académicos | 31 |



| | |
|---|----|
| 8. EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 31 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 31 |
| 10. DIVULGACIÓN | 32 |



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en tres aspectos, el primero, el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que busca promover la cultura organizacional del aprendizaje como garantía de que las personas y las entidades estén orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo¹.

El segundo aspecto que contempla el marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las metas trazadas en el Plan Estratégico ART 2023-2026 y en el Plan de Estratégico de Talento Humano, que busca apropiar buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados.

Por último, el tercer aspecto que recoge los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo de las dependencias, así como la identificación de necesidades de formación y capacitación individuales, los informes de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de clima laboral, así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.

Lo anteriormente descrito, resalta la importancia de definir e implementar acciones que articulen los ejes definidos por el DAFP, en la apuesta por robustecer las competencias funcionales y comportamentales evidenciadas en las competencias del servidor 4.0, que permitan apropiar herramientas tecnológicas, habilidades digitales y comportamientos asertivos en la forma de comunicación en los diferentes espacios laborales de la actual era digital (...) sin olvidar la ética y los valores que deben hacer parte del ADN del servicio público y siempre deben estar reflejados en los comportamientos cotidianos².

¹ Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

² Camargo (2022) Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2022-07/competencias-laborales-para-el-servidor-publico-4.0-en-colombia-v07072022.pdf>

1. 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**, que 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”.
- **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 habilidad 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. (...).

- **Ley 1960 de 2019.** “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Concepto 2455 de 2020.** Referencia “Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional”.
- **Circular Externa 100-010 de 2014.** Asunto “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Dirección de Empleo Público DAEP
- Diccionario de Competencias Laborales para el Servidor Público 4.0 en Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 busca “la capacitación y formación de los empleados públicos orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio”; abarca a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales; “las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta



directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”³.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias profesionales y personales de los servidores públicos de la ART, a través del plan de formación y capacitación, favoreciendo la mejora en el desempeño institucional de manera continua y progresiva; así como una mejor articulación y engranaje de todo el equipo de trabajo, atendiendo así a las necesidades reportadas, a través de diferentes metodologías que favorezcan el proceso enseñanza-aprendizaje.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las estrategias de formación, capacitación y entrenamiento en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda.
- Fortalecer la oferta del Campus Virtual de la ART para lograr el afianzamiento del conocimiento esencial y transversal propio al quehacer de la Entidad, fomentando el sentido de pertenencia por esta.
- Fomentar el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la cultura de compartir y difundir conocimiento, a través de metodologías de formador de formadores y aprendizaje en pares, contribuyendo al logro de las metas institucionales.

4. RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este plan, se requiere la participación de los siguientes roles bajo con un alcance específico, así:

- **Dirección General**

Impulsar la participación de las diferentes líneas y estrategias de formación y capacitación que se implementen, así como disponer de los recursos necesarios para la ejecución de estas.

- **Director, Directores Técnicos, Subdirectores, Coordinadores, Jefes de Oficina y/o Supervisores de Contrato**

Acompañar los espacios de formación y capacitación propiciando y motivando la participación de los servidores públicos y contratistas (cuando aplique).

- **Servidores Públicos, Contratistas y partes interesadas**

³Circular Externa 100-010 de 2014 Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>



Participar activamente en los espacios de formación que se dispongan, así como asistir y culminar exitosamente las rutas de formación que fortalezcan la gestión individual y la de los equipos.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales y metodológicos para las entidades de la Rama Ejecutiva en temas de capacitación los define el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dado que es la encargada de fortalecer la gestión de las entidades Públicas Nacionales y Territoriales, en la mejora del desempeño de sus servidores. Por ello, cuenta con un documento instruccional denominado “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” que contiene los lineamientos que orientan la formación y capacitación para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, que además de promover la atracción y retención de las personas más idóneas para este sector, también fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades y transforma comportamientos para un desempeño óptimo.

Por lo anterior, la ART aplicando los lineamientos del DAFP, formula el Plan Institucional de Capacitación con el propósito de lograr la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

5.2 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 la circular externa 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano al igual que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 actualiza los lineamientos en esta materia.

Dado lo anterior, se establecen las definiciones conceptuales para el diseño del Plan Institucional de la ART que corresponden a su diagnóstico:

5.2.1 Programa de Inducción

De conformidad con la circular externa 100- 010 -2014, el programa de inducción está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

5.2.2 Programa de Reinducción

De conformidad con la circular externa 100- 010 -2014, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios



producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios⁴. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

5.2.3 Capacitación

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.4 Conocimientos esenciales

Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento: (Fundamentos constitucionales, Descentralización territorial y administrativa y Funciones principales de la administración pública). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.5 Conocimientos específicos

Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial: (el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, etc. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.6 Conocimientos especializados

Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados¹¹ esperados. En este aspecto,

⁴ Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.

deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.7 Formación

Es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

5.2.8 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.

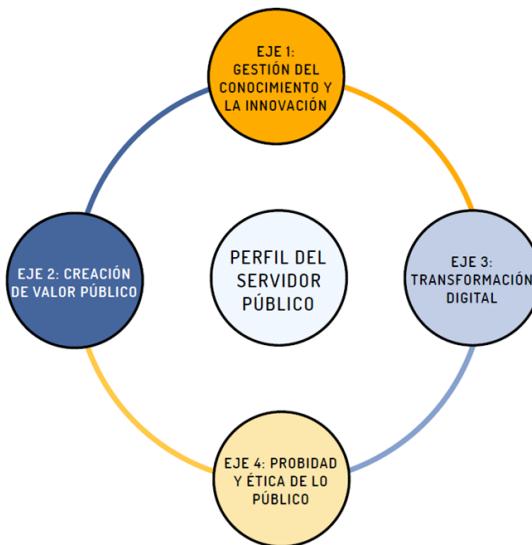
5.2.9 Profesionalización del Servicio Público

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público).

El artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, establece: “g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

5.2.10 Ejes Temáticos Priorizados

Atienden la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas construida sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

“(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)”

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Se enfoca la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación digital

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 esta transformación digital.



Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Atendiendo a los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, se enfoca el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, necesarias para contar con servidores públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y el desarrollo del servicio público⁵.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (2023) se cumplieron las siguientes fases:

6.1 Fase 1. Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación

El diagnóstico se realizó a través de la aplicación de una encuesta con el propósito de que cada servidor analizara e identificara sus necesidades de formación a la luz de mejorar el desempeño institucional, conforme a las metas de la entidad y según el nivel de empleo público. Adicionalmente, se tendrán en cuenta aquellas necesidades manifestadas por los líderes de cada equipo de trabajo, como también los resultados de las evaluaciones de desempeño, la vinculación de aspirantes a cargos de carrera administrativa y demás requerimientos de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Conforme a lo anterior, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades individuales de capacitación.
- Se remitió a los líderes de equipo de la ART el formato de necesidades de aprendizaje del área.
- Se tuvieron en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Se diseñó una encuesta para aplicar el diagnóstico de necesidades a nivel individual, la cual estuvo dividida en dos secciones, la primera orientada a indagar aspectos demográficos y necesidades individuales en atención al cargo, el equipo de trabajo y el fortalecimiento de la gestión; así como metodologías, modalidades y horarios preferentes; la segunda sección estaba orientada a indagar las necesidades en el marco de los ejes temáticos definidos en el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*. Dicha encuesta fue enviada a todos los servidores públicos de la ART, mediante correo electrónico el jueves 16 de noviembre con plazo de diligenciamiento el 22 de noviembre de 2022.

⁵ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/396555898



Encuesta Diagnóstico Formación y Capacitación 2024

TalentoHumanoART
 Para

Responder | Responder a todos | Reenviar | ...
 jueves 16/11/2023 2:01 p.m.
 1



Diagnóstico Necesidades Formación y Capacitación 2024

El GIT Talento Humano invita a los servidores vinculados en planta a participar de la encuesta "Diagnóstico de Necesidades Formación y Capacitación 2024" que tiene como propósito identificar las necesidades de fortalecimiento de capacidades y competencias profesionales, laborales, personales; así como obtener el insumo principal para la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024.

Fecha Límite 22 Noviembre | Clic aquí para Ingresar

PAZ: Avanzar cumpliendo **pdet**

Jordalmente,



Cuenta Institucional
 TalentoHumanoART@renovacionterritorio.gov.co
 Teléfono: (+57) 601 4221030 Ext. 1955-1956
 Carrera 7 # 32 - 24 Edificio San Martín Piso 17

Los resultados de esta encuesta fueron los siguientes:

- **Aspectos demográficos**

La encuesta fue respondida por 77 servidores públicos, de los cuales el 74% de la muestra corresponde a gestores, el 16% a analistas, el 8% a técnicos asistenciales, el 1% a experto y el otro 1% restante a director técnico. Con relación a la ubicación del cargo, se encuentra que el 66% de los participantes se encuentran en sede central y el 34% restante en las regionales.

Con relación a la modalidad preferente para desarrollar los espacios de formación y capacitación, los participantes confirman que prefieren la presencialidad con un 53%, seguido de la semipresencialidad con un 23%, la virtualidad asincrónica con un 13% y finalmente la modalidad sincrónica con un 10%.

En el factor del horario a definir para desarrollar los espacios de formación y capacitación, los participantes definieron como preferencia, en la jornada de la mañana de 8:00am a 10:00am con un 49% de favorabilidad, seguido de la jornada de la tarde de 04:00pm a 06:00pm con un 17%, posteriormente, la jornada de la mañana de 10:00am a 12:00pm con un 16%; la jornada de la tarde de 02:00pm a 04:00pm con un 13% y finalmente otros con un 5% que incluye iniciar jornada desde las 06:00am hasta las 09:00am y jornada completa.

- **Necesidades individuales acorde al cargo, al equipo de trabajo y a la mejora de la gestión.**

A continuación, se presentan las temáticas que más solicitud tuvieron por parte de los participantes, con relación al cargo, al equipo de trabajo y a la mejora de los procesos institucionales.



| Con relación al cargo | |
|---|-------------------------------|
| Temática | Número de solicitudes. |
| Formulación, gestión, financiamiento y evaluación de proyectos. | 19 solicitudes |
| Contratación Pública (Estructuración, supervisión, liquidación, plataforma SECOP y tienda virtual). | 12 solicitudes |
| Construcción de indicadores, manejo de base de datos y análisis de información | 7 solicitudes |
| Relacionamiento Comunitario y Metodologías de participación ciudadana | 5 solicitudes |
| Ofimática – Excel | 5 solicitudes |
| Carrera Administrativa (situaciones administrativas) | 4 solicitudes |
| Power BI (tableros de control) | 4 solicitudes |
| Auditoría Interna – Certificaciones | 4 solicitudes |

| Con relación al equipo de trabajo | |
|---|-------------------------------|
| Temática | Número de solicitudes. |
| Trabajo en equipo | 14 solicitudes |
| Formulación, gestión, financiamiento y evaluación de proyectos. | 12 solicitudes |
| Contratación Pública (Estructuración, supervisión, liquidación, plataforma SECOP y tienda virtual). | 11 solicitudes |
| Ofimática – Excel | 7 solicitudes |
| Inteligencia Emocional y Comunicación Asertiva | 6 solicitudes |
| Relacionamiento Comunitario y Metodologías de participación ciudadana | 4 solicitudes |
| Cadena Presupuestal – SIIF Nación | 4 solicitudes |
| Carrera Administrativa (situaciones administrativas) | 4 solicitudes |
| Auditoría Interna – Certificaciones | 3 solicitudes |
| Liderazgo para directivos | 3 solicitudes |

| Con relación a la mejora de la gestión | |
|---|-------------------------------|
| Temática | Número de solicitudes. |
| Integración de directivos, habilidades gerenciales, comunicación y buen trato | 8 solicitudes |
| Redacción de Informes. | 6 solicitudes |
| Herramientas Ofimáticas – Excel -Power BI | 6 solicitudes |
| Manejo efectivo y gestión del tiempo | 6 solicitudes |
| Trabajo en equipo | 5 solicitudes |
| Cadena Presupuestal – SIIF Nación | 4 solicitudes |



Se deja como anotación que algunas personas referenciaron la importancia de involucrar a los directivos y en ese sentido que ellos comprendan la importancia de abrir los espacios y permitir que las personas participen, de igual forma resaltan la importancia de darle prelación a la presencialidad.

- **Necesidades individuales de formación con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

| Temática | Número de solicitudes. |
|---|------------------------|
| Identificación, análisis y gestión de los riesgos y peligros. | 14 solicitudes |
| Gestión emocional, manejo del estrés y hábitos saludables. | 14 solicitudes |
| Ergonomía e higiene postural. | 11 solicitudes |
| Respuesta ante emergencias y primeros auxilios. | 7 solicitudes |
| Riesgo psicosocial y riesgo público. | 5 solicitudes |

- **Formador de Formadores y Aprendizaje en pares.**

Teniendo en cuenta que dentro de La encuesta se realizaron dos preguntas orientadas a validar la pertinencia de la metodología de formador de formadores y aprendizaje en pares que son muy recurrentes en escenarios laborales, pues permiten que entre compañeros se fortalezcan los conocimientos requeridos, la adquisición y/o fortalecimiento de competencias y el trabajo en red.

Así las cosas, el 74% de los participantes indicaron de manera afirmativa participar de esta metodología, siempre y cuando reciban la formación adecuada para desarrollar la habilidad en la formación a otros.

Las temáticas que más resaltan para trabajar son:

| Temática | Temática |
|--|--|
| Derecho – Derecho Administrativo- Derecho Disciplinario – Tutelas – Derechos de Petición | Planificación Territorial |
| Formulación, estructuración y dirección de proyectos | Planeación Estratégica y Sistemas de Gestión |
| Trabajo con comunidades/Arteterapia/Inclusión Laboral y educación pertinente. | Habilidades Blandas |
| Gestión Ambiental – PIGA | Power BI |
| Auditorías y gestión de riesgos | Temas Financieros |
| Office | Contratación |

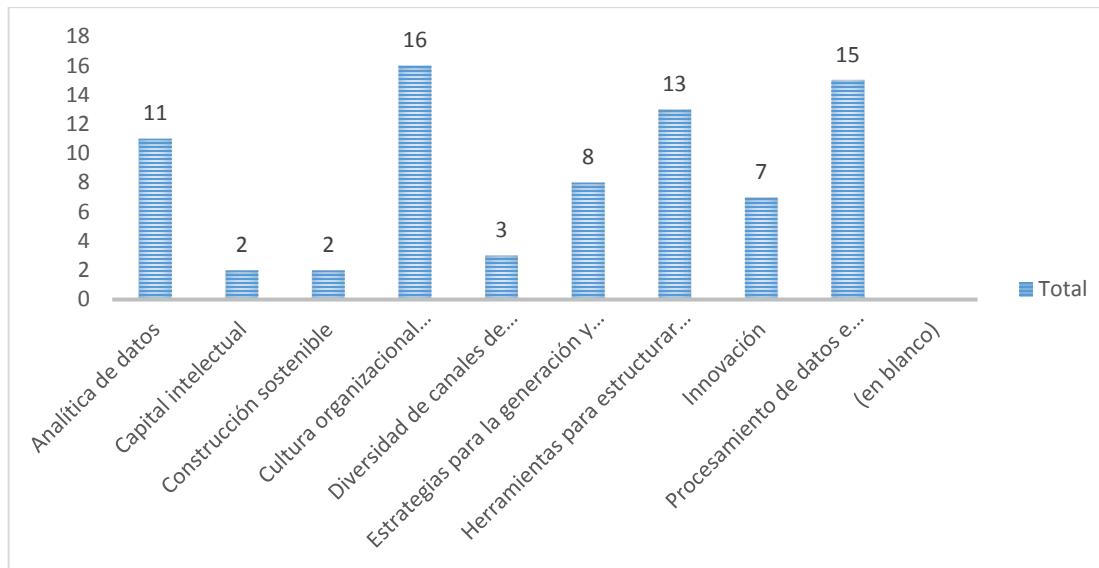
Así las cosas, se tendrá en cuenta la oferta del curso de formador de formadores para potenciar las herramientas y competencias en esta línea y así fomentar el aprendizaje en pares y ampliando cobertura en el PIC 2024.



- Necesidades individuales acorde a los ejes temáticos planteados por el documento orientador *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*.

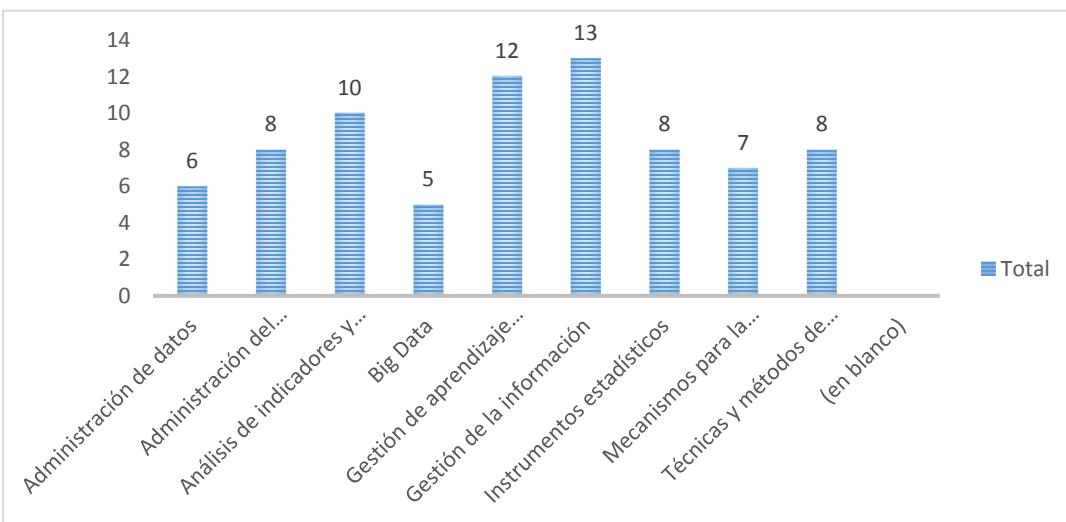
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

- Dimensión de Competencias del Saber



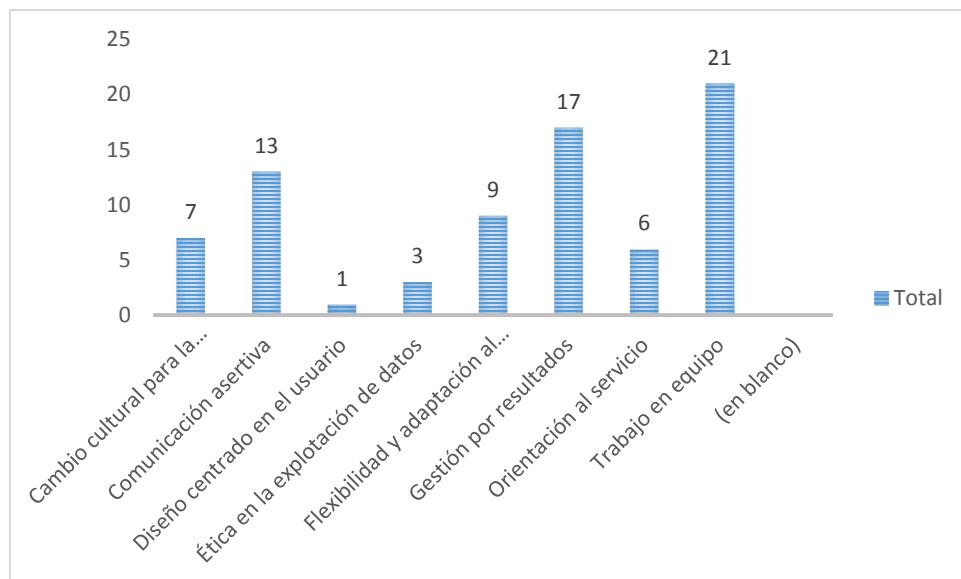
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Cultura organizacional orientada al conocimiento**, así como el **procesamiento de datos e información y herramientas para estructurar el conocimiento**.

- Dimensión de Competencias del Hacer



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: **Gestión de la Información**, así como la **Gestión de Aprendizaje Institucional**.

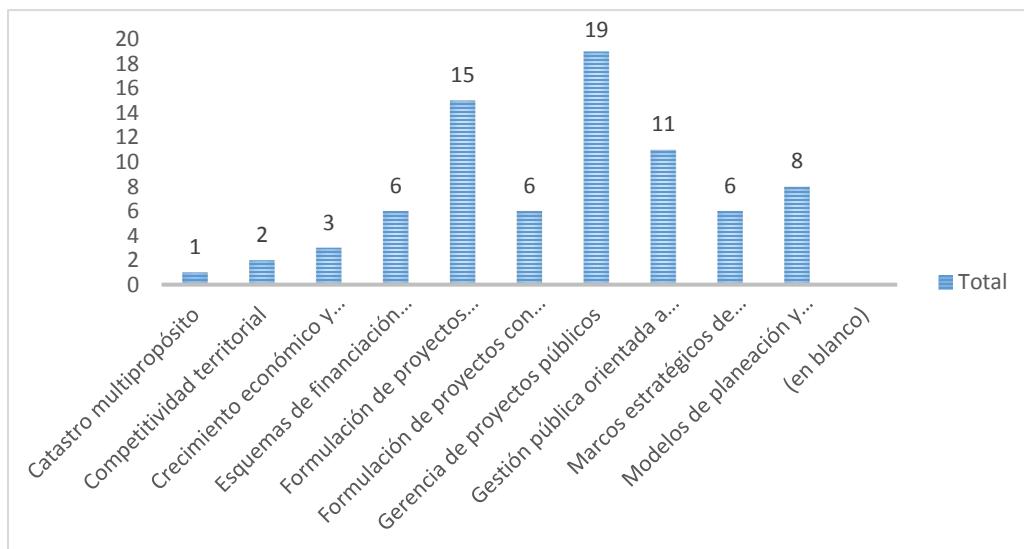
- **Dimensión de Competencias del Ser**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Trabajo en Equipo**, así como la **Gestión por Resultados** y **Comunicación Assertiva**.

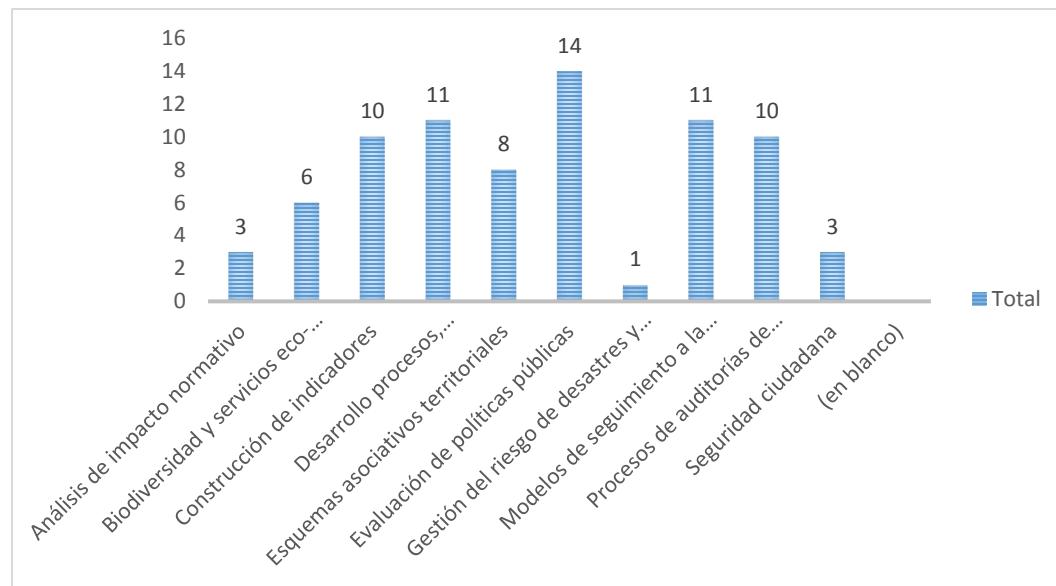
Eje 2. Creación de valor público

- **Dimensión de Competencias del Saber**



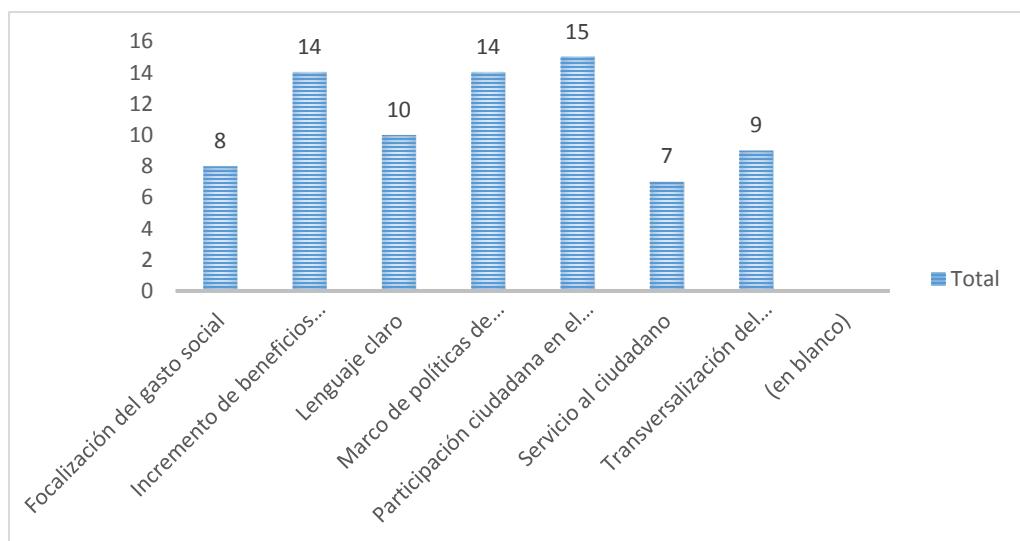
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Gerencia de Proyectos Públicos**, así como la **Formulación de Proyectos bajo MGA** y **Gestión pública orientada a resultados**.

- Dimensión de Competencias del Hacer



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: **Evaluación de Políticas Públicas**, así como **Desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI** y **Construcción de Indicadores**.

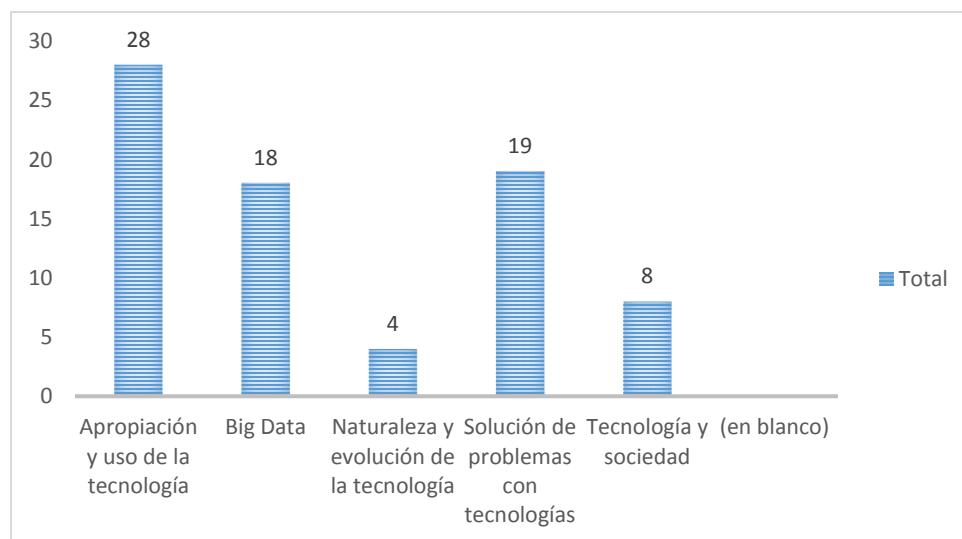
- Dimensión de Competencias del Ser



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas**, así como **Marco de políticas transparencia y gobernanza pública e Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos**.

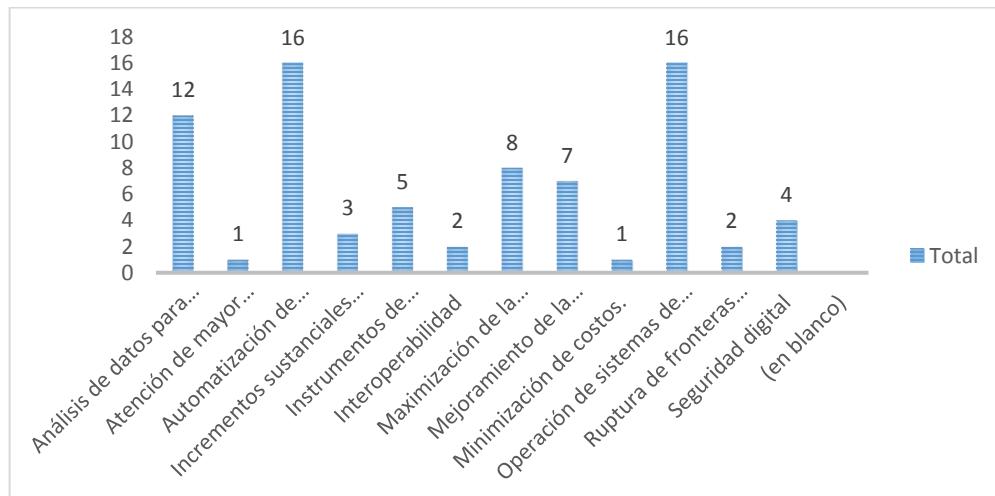
Eje 2. Transformación digital

- Dimensión de Competencias del Saber



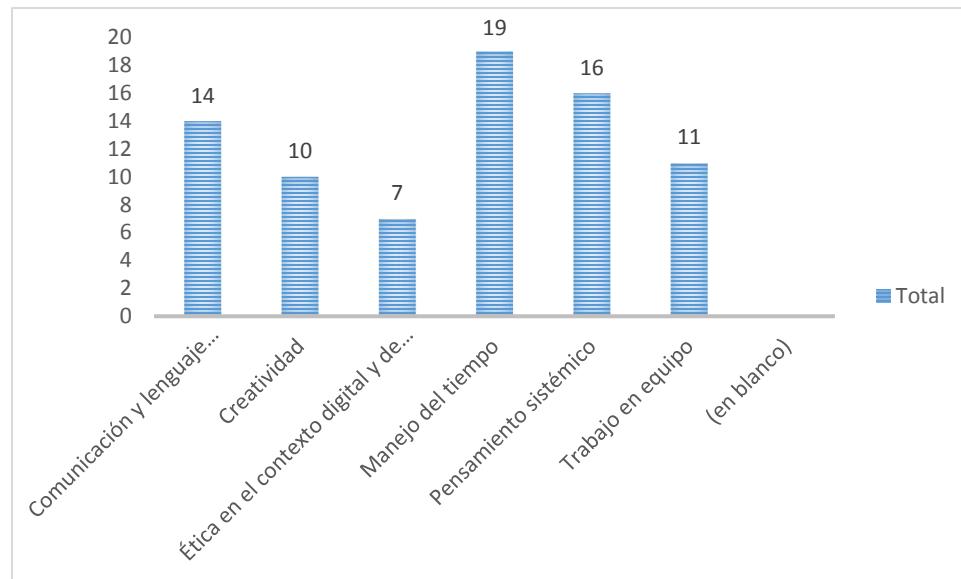
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Apropiación y uso de la tecnología**, así como **solución de problemas con tecnologías** y **Big Data**.

- Dimensión de Competencias del Hacer



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Automatización de procesos**, así como **Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos** y **Análisis de Datos para territorios**.

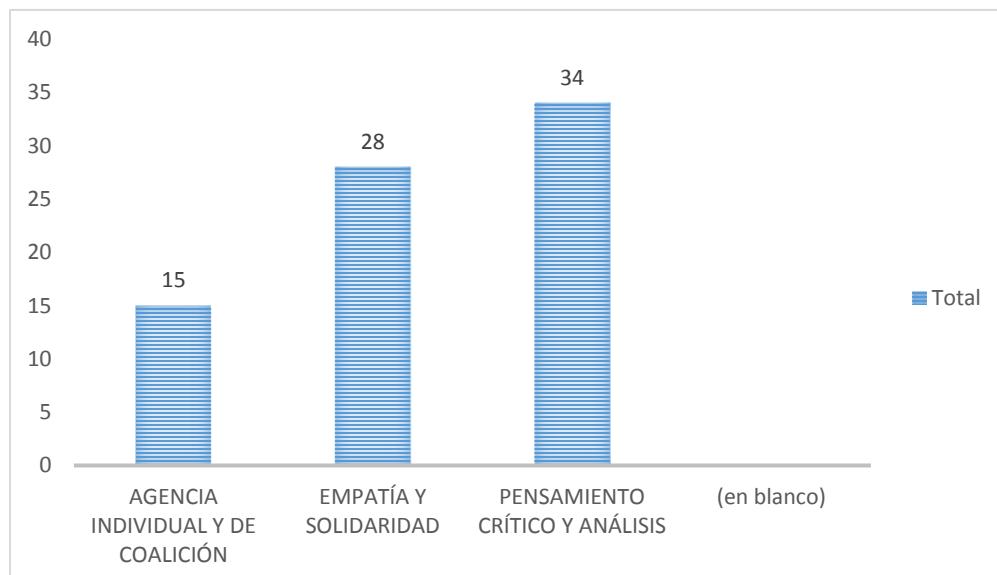
- **Dimensión de Competencias del Ser**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Manejo del tiempo**, así como **Pensamiento sistémico** y **Comunicación y Lenguaje Claro**.

Eje 4. Probidad y Ética de lo público

- **Capacidad Blanda Central - Pensamiento Crítico y Análisis**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Pensamiento Crítico y análisis**, así como **Empatía y Solidaridad**.

- **Necesidades colectivas por dependencia, de acuerdo con el reporte de los jefes inmediatos.**

Con relación a este punto, se contó con la participación de 7 regionales (Montes de María, Cuenca del Caguán y Piedemonte Caqueteño, Sur de Tolima, Catatumbo, Alto Patía y Norte del Cauca, Putumayo y Bajo Cauca y Nordeste Antioqueño). De igual forma se contó con la participación de 2 dependencias de sede central, Subdirección de Desarrollo Económico y el GIT Relación Estado Ciudadano, para un total de 09 dependencias participantes.

| Dependencias | Temáticas |
|---|--|
| Regional Montes de María | Formulación y estructuración de proyectos, planeación presupuestal y financiamiento, interoperabilidad y sistemas de información gubernamental y manejo y facilitación grupal con enfoque diferencial |
| Regional Cuenca del Caguán y Piedemonte Caqueteño | Formulación y estructuración de proyectos, enfoque de género, comunicación asertiva, manejo y facilitación grupal con enfoque diferencial, redacción de relatorías, búsquedas de financiación y uso de herramientas tecnológicas. |
| Regional Sur del Tolima | Planeación con enfoque territorial, integración y desarrollo regional, articulación y aplicación PMI, relacionamiento comunitario y metodologías participativas, técnicas y análisis de datos, formulación y gestión de proyectos, fuentes de financiación, cooperación internacional y diseño de indicadores. |
| Regional Catatumbo | Fuentes de financiación: estrategias y acceso a recursos, negociación como estrategia de articulación, manejo y facilitación grupal con enfoque diferencial, formulación y estructuración de proyectos, MIPG - Gestión pública y comunicación asertiva. |
| Regional Alto Patía y Norte del Cauca | Formulación de proyectos de cooperación internacional, enfoque diferencial, consulta de información a través de las diferentes plataformas oficiales, herramientas de participación ciudadana, análisis de datos, trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo. |

| | |
|---|--|
| Regional Putumayo | Estructuración de proyectos, seguimiento a proyectos, atención con enfoques diferenciados, orientación al servicio, relacionamiento corporativo y comunicación efectiva, planeación estratégica y trabajo en equipo. |
| Regional Bajo Cauca y Nordeste Antioqueño | Metodologías de planificación, formulación, evaluación técnica y financiera de proyectos comunitarios, consulta de información a través de las diferentes plataformas oficiales, resolución de conflictos, relacionamiento comunitario, espacios de articulación institucional interna, estrategias de relacionamiento, gestión y negociación políticas y trabajo en equipo. |
| GIT Relación Estado Ciudadano | Formulación de indicadores, gestión de trámites, metodologías de participación ciudadana, espacios de articulación institucional interna, mecanismos de control social de la ciudadanía, atención con enfoque diferencial, trabajo en equipo y comunicación efectiva. |
| Subdirección de Desarrollo Económico | Estructuración de proyectos con Enfoques diferenciales, curso de vida, Derecho humano a la alimentación, desarrollo humano y desarrollo rural, espacios de socialización interna de procesos, metodologías de identificación de actores, herramientas para la identificación de necesidades, definición de indicadores y metas, comunicación, trabajo en equipo y capacidad analítica y crítica. |

• **Necesidades evidenciadas a partir de las evaluaciones de desempeño.**

Teniendo en cuenta los resultados del proceso de evaluación de desempeño con corte del 16 de noviembre, se puede evidenciar que el 93% de los servidores públicos nombrados en periodo de prueba, obtuvieron una calificación sobresaliente.

En el proceso de valoración y revisión de las evaluaciones de dichos servidores, se puede concluir que:

Se encuentran debilidades en cuanto al conocimiento del Sistema Propio para evaluación de desempeño, es importante capacitar a los funcionarios (EVALAUDOR-EVALUADO) en el deber y obligatoriedad del ejercicio de calificar los diferentes compromisos acordados del evaluador hacia su evaluado, resaltando que la responsabilidad es mutua, debido a que conllevan a una calificación y una medición de desempeño institucional con otras entidades.

De igual forma, se resaltan algunas competencias a fortalecer teniendo en cuenta las calificaciones con porcentaje inferior a 100%.





- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Procesos y procedimientos, formulación de proyectos.
- Operaciones contables, financieras y presupuestales.
- Gestión documental
- Administración y estrategias de diseño.
- Comunicación efectiva.
- Ejecución de programas y proyectos.
- Toma de decisiones

Dichas competencias serán tenidas en cuenta dentro de la estructuración del PIC 2024.

6.2 Fase 3. Construcción del PIC – Contenidos Temáticos

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

| Temática | Prioridad |
|--|--|
| Contratación Pública. | Espacios de articulación interna entre direcciones y planeación estratégica. |
| Estructuración, formulación y seguimiento a proyectos. | Trabajo en equipo, comunicación asertiva y negociación. |
| Metodologías de relacionamiento comunitario / participación ciudadana. | Gestión Documental. |
| Construcción y seguimiento a Indicadores. | Plataformas oficiales para consulta y gestión de proyectos. |
| Certificación Auditoría Interna. | Liderazgo y gestión de equipos para directivos. |
| Herramientas Ofimáticas y Power BI | Aspectos financieros – SIIF Nación |
| Redacción y ortografía. | |

Formación de Directivos Públicos

El PNFC establece que la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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

7.1 Inducción

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. La inducción se encuentra dispuesta en la plataforma virtual Moodle, la cual se encuentra de manera permanente con un curso de 30 horas, que se compone de 7 módulos, 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 misión, hasta los aspectos administrativos y de apoyo, para una mayor apropiación e integración al entorno institucional.

Todo lo anterior, ingresando al siguiente enlace <http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co> con el usuario y contraseña asignado.



De igual manera, la entidad ha diseñado en este campus un curso de inducción en 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.



Como parte complementaria al curso virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo, también se llevarán a cabo actividades de formación con base en resultados de los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo, frente a los peligros y riesgos a los que están expuestos los funcionarios de la ART.



Así mismo, con el propósito de fortalecer competencias en los servidores públicos de la ART para que estén bien informados, sobre cómo opera la entidad, y como atender los requerimientos de





los ciudadanos y hacer efectivos sus derechos, fomentar la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública; 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.

Adicional, encontramos el curso de Asuntos Disciplinarios que busca proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, pero, sobre todo con apego a las normas y principios que rigen la función pública. Así mismo, brindar los conocimientos necesarios sobre el nuevo procedimiento disciplinario y su impacto en la administración pública.



Por último, la inducción institucional incluye el entrenamiento en el puesto de trabajo. Es básicamente donde se instruye al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. La 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.

7.2 Reinducción

El programa de reinducción 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 reinducción 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.

7.3 Fortalecimiento de habilidades blandas

La ART conforme a sus metas institucionales, busca fortalecer habilidades blandas tanto en directivos como en sus servidores, para ello, en el campus virtual ha diseñado los siguientes cursos:



Diplomado
Coaching y habilidades blandas
en el marco de la gestión pública



Habilidades blandas
Orientación al logro
Curso virtual



Habilidades blandas
Relaciones Interpersonales
Curso virtual

El diplomado de coaching y habilidades blandas está dirigido a líderes de la Agencia de Renovación del Territorio, busca desarrollar habilidades para la gestión de sus equipos de trabajo, potencializar competencias como creatividad y responsabilidad, brindar herramientas para reducir los niveles de estrés laboral y para gestionar adecuadamente las actividades del quehacer diario.

El curso de Orientación al logro aborda aspectos fundamentales para administrar el tiempo y alcanzar resultados; brindando herramientas de autoevaluación y autogestión. El curso de Relaciones interpersonales aporta elementos y estrategias para la construcción de un buen ambiente laboral y a través de estas, cómo generar bienestar a las personas y aportar al logro de los objetivos.

7.4 Actividades de formación

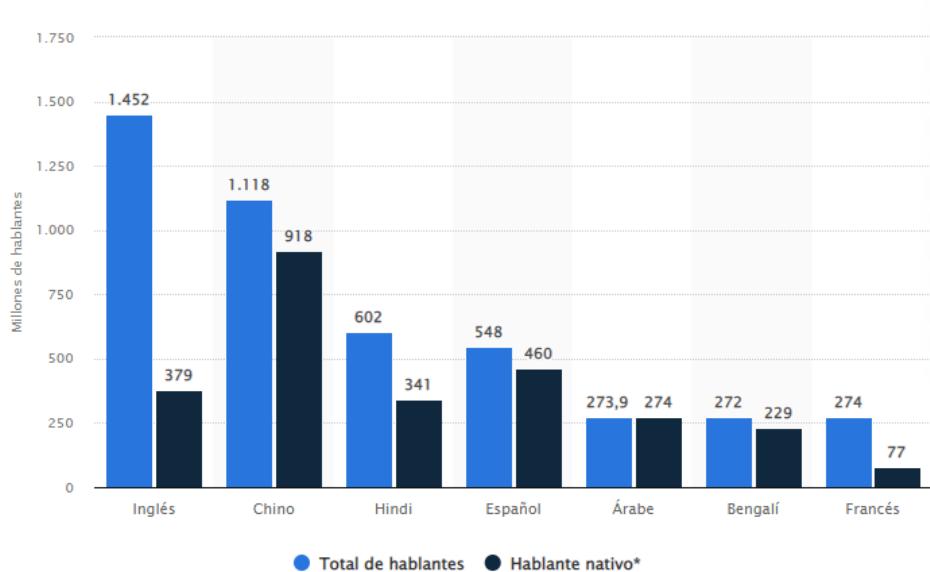
Son las que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con miras a fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, así como el cumplimiento de los objetivos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



El cronograma del PIC 2024, será un anexo a este documento, en el cuál podrán evidenciarse las actividades, contenidos, metodologías y públicos objetivos. Las inscripciones a estas actividades se gestionarán por el Grupo de Talento Humano, para el seguimiento y control respectivo.

7.5 Bilingüismo

El programa de bilingüismo busca fortalecer las competencias comunicativas en el manejo de un segundo idioma, en este caso el inglés, que, al ser el idioma más hablado en el mundo, con más de 1400 millones de hablantes⁶, se cataloga como necesidad aprenderlo y dominarlo.



Además de ser un vehículo facilitador en la cooperación internacional, gestión principal de la ART en su misionalidad, tal como lo indica el Plan Estratégico ART 2023 -2026, en la línea estratégica 1 Transformación “Fortalecer la articulación entre los sectores público, privado, la cooperación internacional, actores sociales y comunitarios, academia y otros aliados estratégicos para la implementación de las iniciativas PATR (...”).

7.6 Apoyo Interinstitucional

Para llevar a cabo las actividades de formación y capacitación se cuenta con el apoyo de los profesionales de las diferentes dependencias de la Entidad, aportando transferencia de conocimiento según su experticia, así como la articulación con entidades públicas que ofrecen oferta de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación Departamento (DNP), Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (MINTIC), la Universidad Nacional de Colombia, Entidades del Distrito Capital etc.

⁶ Rosa Fernández, 10 de agosto de 2022. Tomado de <https://es.statista.com/estadisticas/635631/los-idiomas-mas-hablos-en-el-mundo/>

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Una vez se aprueba el Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realizará la divulgación, las gestiones de contratación necesarias para su ejecución, así como las respectivas con las Entidades que apoyan el plan con su oferta. Se definirá un cronograma de actividades para su ejecución y seguimiento, el cual se controlará y evaluará permanentemente.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

| Tipo de indicador | Indicador | Fórmula | Frecuencia |
|-------------------|--|--|--|
| Eficacia | Porcentaje de avance en la ejecución del PIC | (# de actividades de capacitación realizadas/# de actividades de capacitación programadas) *100 | Trimestral |
| Eficacia | Cobertura | (Cantidad de servidores que asisten al menos a una actividad del PIC / Cantidad de servidores vinculados) *100 | Anual |
| Calidad | Nivel Satisfacción | Encuesta electrónica o física al finalizar cada actividad | Trimestral |
| Impacto | Evaluación pre y post (Antes Despues) Vs | 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. |
| Eficiencia | Recursos utilizados | (Recursos ejecutados/Recursos asignados) *100 | Trimestral |
| Efectividad | Aplicabilidad del aprendizaje | Esta evaluación contiene una rúbrica que permite que cada servidor valide bajo unos criterios la pertinencia y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el Plan de Capacitación. | Anual. Se aplicará en el último trimestre del año a quienes hayan participado en 3 o más cursos. |



10. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación ART, se dará a conocer a través del correo institucional y la respectiva publicación en la página web de la ART y el repositorio Mercurio.

