

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 1 de 22

Luis Ernesto Salazar Jiménez
Subgerente Administrativo y Financiero

Equipo de Apoyo

Melissa Diaz Orozco
Profesional- Contratista

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 2 de 22

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS.....	4
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	PROPOSITO Y ALCANCE	5
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.....	6
5.	MARCO NORMATIVO	8
6.	EJES TEMATICOS.....	9
9.	RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC	15
10.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 17	
A.	INDUCCIÓN.....	17
B.	REINDUCCIÓN	17
C.	ACUERDOS DE GESTIÓN.....	18
11.	DEFINICIONES.....	19
12.	CRONOGRAMA	21
13.	BIBLIOGRAFIA	22

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 3 de 22

1. INTRODUCCIÓN

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Para ello, la Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 4 de 22

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias de esta política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño o acuerdo de gestión, resultados de PIC, grupos focales, entre otros).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la RAP Eje Cafetero.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 5 de 22

3. PROPOSITO Y ALCANCE

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la Función Pública, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020 -2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 6 de 22

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 - Art.4).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 7 de 22

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **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.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 8 de 22

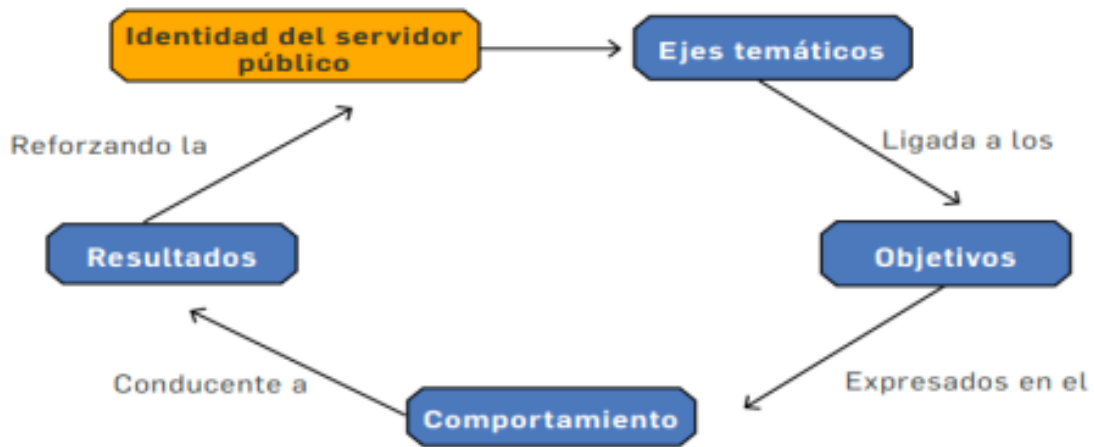
5. MARCO NORMATIVO

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 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 Ley 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.
- 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”.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 9 de 22

6. EJES TEMATICOS

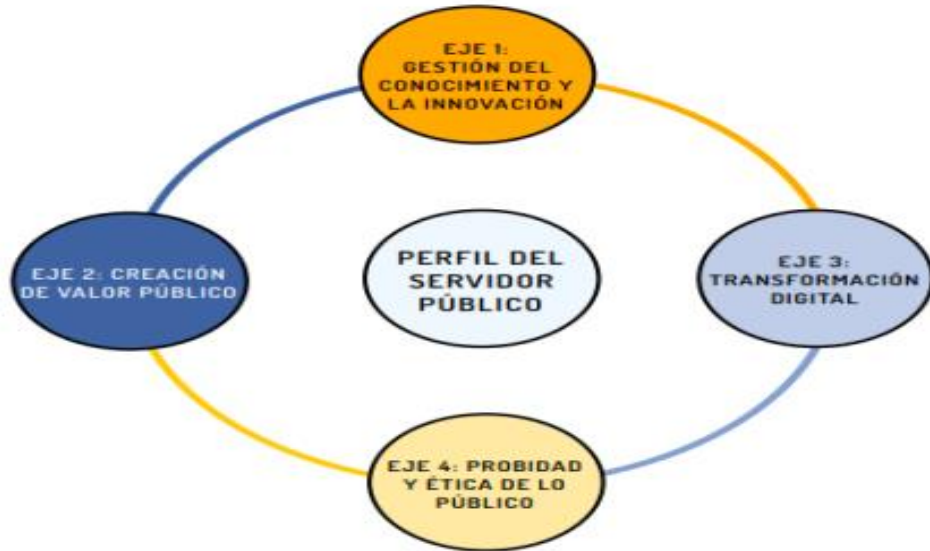
Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 10 de 22



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

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

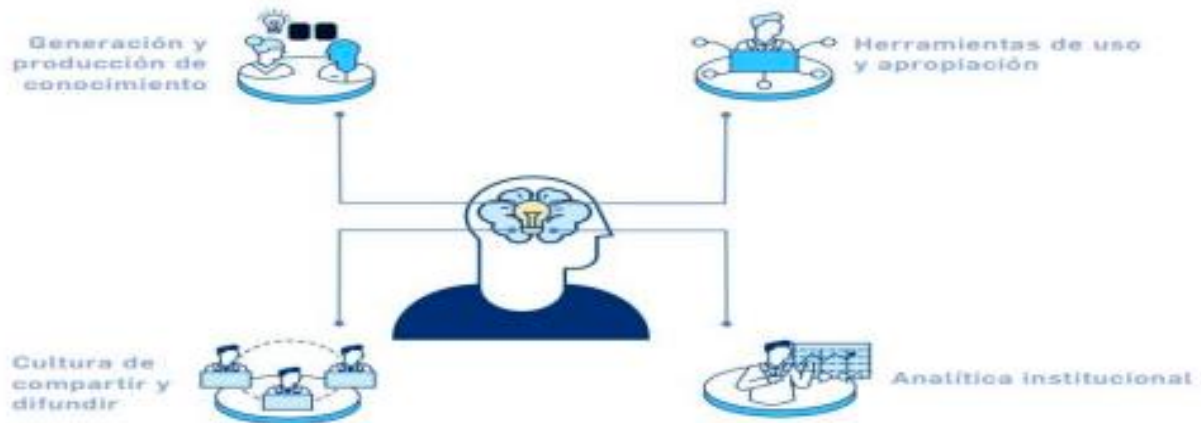
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

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

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 11 de 22

gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 12 de 22

del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

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.

Esto responde, principalmente, a 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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 13 de 22

Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 14 de 22

a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

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.

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

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive.

Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Eje 5. Gobernanza para la paz:

Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana

- Negociación Sindical
- Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
- Transparencia y Anticorrupción

Nota: este eje no se contempla, ya que el tema hace referencia a las interacciones con los ciudadanos en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y la superación del conflicto.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 15 de 22

9. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC

Para conocer las necesidades del PIC 2024, fue requerido mediante correo electrónico las necesidades de capacitación, socialización, sensibilización e interiorización a los servidores públicos de la RAP Eje Cafetero.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se prioriza las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- Sistemas unificados de inversiones y finanzas públicas-SUIFP Territorio - Externa
- Capacitación en la plataforma SPI (Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión Pública) - Externa
- Manejo de tablero de control - Interna
- Capacitación en SisPT para la elaboración de Planes de desarrollo territoriales - Externa
- Capacitación en formulación de proyectos de inversión pública, incluidos los de regalías (MGA) - Externa
- Capacitación de organización de Banco de Programas y Proyectos – Externa
- Sensibilización importancia de la comunicación en la entidad - Interna
- Capacitación sobre herramientas digitales para comunicarnos - Interna
- Socialización logros anuales de la RAP Eje Cafetero - Interna
- Proceso de inducción general - Interna
- Transformación Digital - Interna
- Sensibilización en liderazgo, sentido de pertenecía y trabajo en equipo
- Capacitación en temas de contratación estatal – Interna
- Socialización y sensibilización en virtud de la actividad de supervisión contractual – Interna y Continua
- Talleres teórico-prácticos en gestión documental – Interna y Continua

 Región Administrativa y de Planificación	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 16 de 22

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:

Trasmisión de la información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma

Saber- Saber	Analítica y procesamiento de datos
Saber- Hacer	Competitividad e innovación
Saber- Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio

Eje 2: Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía

Saber- Saber	Modelos de gestión y planeación
Saber- Hacer	Herramientas para el desarrollo de procesos
Saber- Ser	Transparencia y gobernanza pública

Eje 3: Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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.

Saber- Saber	Evolución, uso y apropiación de la tecnología
Saber- Hacer	Operación de plataformas tecnologías para la gestión de datos
Saber- Ser	Pensamiento sistémico

Eje 4: Probidad y ética de lo público:

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Saber- Saber	Programación neurolingüística
--------------	-------------------------------

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 17 de 22

Saber- Hacer	Pensamiento critico
Saber- Ser	Empatía y solidaridad

10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los colaboradores de la RAP Eje Cafetero, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

A. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objetivo iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Rap Eje Cafetero.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, para el caso de los contratistas como mínimo una vez cada trimestre (si aplica), a través de una estrategia donde se integran a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como: Normativa que regula la creación y funcionamiento de la RAP Eje Cafetero, la misión, visión, principios, valores, objetivos institucionales (código de integridad) y generalidades de entidad a través de los jefes de dependencia.

B. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la RAP Eje Cafetero.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 18 de 22

C. ACUERDOS DE GESTIÓN

De acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Empleo, y la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, se adoptan las etapas para evaluación de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión.

Los formatos se encuentran en el Sistema Integrado de Gestión, se deberán, concertar, evaluar anualmente y hacer seguimiento dos veces en el año.

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 19 de 22

11. DEFINICIONES

- **Competencia**

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

- **Capacitación**

Es 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

- **Formación**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano)**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 20 de 22

- **Educación informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- **Educación formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planeación</p>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 21 de 22

12. CRONOGRAMA

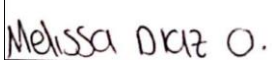


TEMATICAS	RESPONSABLES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	OBSERVACIONES
Sistemas unificados de inversiones y finanzas públicas-SUIFP Territorio (Externa)	Departamento Nacional de Planeación DNP										Pendiente por definir según cronograma 2024 del DNP
Capacitación en la plataforma SPI (Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión Pública) (Externa)	Departamento Nacional de Planeación DNP										Pendiente por definir según cronograma 2024 del DNP
Manejo de tablero de control - Sistema de Información (Interna)	Subgerencia de Proyectos y Ordenamiento Regional										
Capacitación en SisPT para la elaboración de Planes de desarrollo territoriales (Externa)	Departamento Nacional de Planeación DNP										Pendiente por definir según cronograma 2024 del DNP
Capacitación en formulación de proyectos de inversión pública, incluidos los de regalías (MGA) (Externa)	Departamento Nacional de Planeación DNP										Pendiente por definir según cronograma 2024 del DNP
Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción (de obligatorio cumplimiento)	Departamento Administrativo de la Función Pública- https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad										Permanente en la medida que ingresen nuevos servidores públicos y contratistas
Capacitación de organización de Banco de Programas y Proyectos (Externa)	Departamento Nacional de Planeación DNP										Pendiente por definir según cronograma 2024 del DNP
Sensibilización importancia de la comunicación en la entidad (Interna)	Oficina Asesora de Comunicaciones Internas y Externas										
Capacitación sobre herramientas digitales para comunicarnos (Interna)	Oficina Asesora de Comunicaciones Internas y Externas										
Socialización logros de la vigencia RAP Eje Cafetero (Interna)	Oficina Asesora de Comunicaciones Internas y Externas										
Proceso de inducción general (Interna)	Subgerencia Administrativa y Financiera										Siempre y cuando ingresen servidores públicos y/o contratistas
Transformación Digital (Interna)	Subgerencia Administrativa y Financiera										
Sensibilización en liderazgo, sentido de pertenencia y trabajo en equipo (Externa)	Subgerencia Administrativa y Financiera										
Capacitación en temas de contratación estatal (Interna)	Oficina Asesora Jurídica										
Socialización y sensibilización en virtud de la actividad de supervisión contractual (Interna)	Oficina Asesora Jurídica										
Talleres teórico-prácticos en gestión documental (Interna)	Subgerencia Administrativa y Financiera										

 RAP EJE CAFETERO <small>Región Administrativa y de Planificación</small>	PLAN	Código: PL-ADM-003
	Plan Institucional de Capacitaciones- PIC 2024	Versión: 02
		Fecha: 31-01-2024
		Página 22 de 22

13. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Condigo de Integridad. Agosto 2019.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Implementación del Código de Integridad. Septiembre 2017.

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Melissa Díaz Orozco	 Luis Ernesto Salazar Jiménez	 Luis Ernesto Salazar Jiménez
Cargo: Contratista	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero