

Acuerdo N° 002 de 2022
(12 de mayo de 2022)

“POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO FARO DEL CATATUMBO S.A.S”

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA E.I.C.E. FARO DEL CATATUMBO S.A.S

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en los estatutos de la **EMPRESA E.I.C.E. FARO DEL CATATUMBO S.A.S**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual las entidades, en el marco de sus competencias, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos.

Que, mediante Decreto 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. Allí, se prevé como obligación de cada entidad pública la de formular el Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el decreto-ley 1567 de 1998, y con la planeación institucional.

Que, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que, de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

Que, de conformidad con el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad.

Que, el Decreto 1499 de 2017 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que la Ley 1960 de 2019, la cual en su Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, así: *“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*

Que, mediante Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que, mediante el Documento del “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030”, el director del Departamento Administrativo de la Función Pública y el director de la Escuela Superior de Administración Pública, formularon los lineamientos para la Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante Resolución No. 390 de 2017, estableciendo las temáticas prioritarias que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

Que, mediante circular externa N° 100-023 del 16 de diciembre de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública reiteró el deber de actualizar los planes de capacitación en torno a los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030.

Que, la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., requiere articularse con el plan nacional de capacitación y formación a través de un primer insumo que permita identificar las necesidades de formación al interior de sus dependencias y con ello, consolidar los procesos de inducción, reinducción, actualización y capacitación.

Que, la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., no cuenta con experiencias previas en el proceso de formación y capacitación de sus empleados, por lo que la presente adopción se realizará con la finalidad de aplicar el plan nacional en la empresa, como primer insumo de capacitación y de formación y de allí construir las experiencias significativas para la construcción de un marco de necesidades y respuestas que permita satisfacer las de los servidores de la EICE.

Que, el artículo 30.5 del Acuerdo N° 00001 del 30 de abril de 2021 *“Por el cual se adoptan los estatutos de la Empresa Industrial y Comercial del Estado -E.I.C.E FARO DEL CATATUMBO S.A.S.”*, señala que es competencia de la Junta Directiva de la EICE FARO DEL CATATUMBO, entre otras, adoptar las políticas de funcionamiento de la Empresa.

Que, de acuerdo con lo anterior, la JUNTA DIRECTIVA de la EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL FARO DEL CATATUMBO S.A.S.,

ACUERDA:

ARTICULO 1. ADOPTAR el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS de la EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

FARO DEL CATATUMBO S.A.S., vigencia 2022, y el documento anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

PARAGRAFO. – Este plan se ejecutará teniendo en cuenta las alianzas estratégicas, oferta institucional, redes y mecanismos de cooperación con entidades como Función Pública, ESAP, SENA, Gobernación del Norte de Santander, Organismos Multilaterales de Cooperación, Escuela de Gestión Pública y Participación Ciudadana – CESPRONOR entre otros; así como los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad.

CAPITULO I PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 2.- MARCO NORMATIVO. El marco normativo que rige el presente Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos se entenderá complementado con las siguientes disposiciones:

1. Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 53.
2. Decreto Ley 1567 de 1998, *Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado. Art. del 2 al 12*
3. *Ley 734 de 2002, artículo 33, numeral 3 y artículo 34 numeral 40*
4. *Ley 115 de 1994, Por la cual se expide la Ley general de Educación.*
5. *Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*
6. *Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
7. *Ley 1960 de 2019 Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, así: "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.*
8. *Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."*
9. *Decreto 1953 de 2012. Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.*
10. *Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.*
11. *Resolución 104 del 04 de marzo de 2020, por la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación*
12. *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento*

Administrativo de la Función Pública.

13. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, abril de 2021. Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL. El presente instrumento definirá los conceptos de la siguiente forma, para efectos de hacer explícita la interpretación del Plan:

- Capacitación
- Plan de Capacitación
- Aprendizaje organizacional
- Educación informal
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano

- **Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. La tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública.

- **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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 Plan Institucional de Capacitación.

- **Competencias:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

- **Dimensión hacer:** Corresponde al 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. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

- **Dimensión saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

- **Dimensión ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- **Educación informal:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Educación no formal:** 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).

ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN. El presente Plan tiene como finalidad fortalecer, contribuir, promocionar e impulsar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso constante de formalización de las habilidades, capacitación y perfeccionamiento de su desempeño, desarrollando integralmente las competencias de los empleados de la EMPRESA, para responder a las permanentes exigencias de la entidad en el logro de los objetivos de las políticas institucionales, departamentales y nacionales, consolidando el modelo de Desarrollo Sostenible diseñado dentro del Plan de Desarrollo Departamental 2020-2023 “*Más oportunidades para todos*”

ARTÍCULO 6.- OBJETIVOS ESPECIFICOS. El Plan institucional de capacitación que desarrollará la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., para la vigencia 2022 tendrá los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a los servidores públicos en los lineamientos establecidos por Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.
- Ejecutar los programas de aprendizaje (inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación) de acuerdo a lo priorizado.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño institucional.
- Realizar seguimiento y evaluar el Plan Institucional de Capacitación a través de indicadores de gestión.
- Identificar las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S.
- Planear las acciones de Capacitación de acuerdo al diagnóstico de necesidades para la respectiva vigencia, apoyando al mejoramiento institucional.
- Fomentar un ambiente laboral que promueva el logro de las metas y la satisfacción de las necesidades sentidas, en un ambiente agradable, ameno y descomplicado, pero con una exigencia personal y colectiva.
- Generar conocimientos mediante acciones de formación y capacitación, con el fin de fortalecer las competencias comunes y comportamentales de los servidores de acuerdo a sus perfiles.
- Capacitar a los funcionarios en el manejo de las metodologías e instrumentos que hagan



viable el control de lo público

- Realzar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, programas, proyectos, objetivos y procesos de la entidad.
- Eliminar las brechas del no saber respecto de los procesos internos de las empresas industriales y comerciales del Estado.
- Fomentar el compartir del saber.

PARÁGRAFO. - El Plan tendrá como eje central la visión y la misión de la empresa frente al desarrollo integral del servidor público, procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de las competencias laborales y capacidades individuales, por lo que se procurará el desarrollo de competencias comportamentales, así como aquellas que la empresa requiera para la consolidación de una cultura organizacional de valores institucionales definidos.

ARTÍCULO 5.- INSTRUMENTOS DE ARTICULACIÓN. El Plan deberá articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

ARTÍCULO 6.- DESTINATARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Son destinatarios del Plan de Capacitación Institucional PIC, son todos los servidores públicos vinculados a la entidad en los procesos de inducción, reinducción y las capacitaciones enfocadas a entrenamiento en el puesto de trabajo. Todo esto teniendo en cuenta las necesidades detectadas por la entidad y la oferta institucional. Dando alcance a lo contemplado en ley 1960 de 2019. De acuerdo a la circular 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, los contratistas pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción.

ARTÍCULO 7.- ESTRUCTURA DEL PLAN. Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la empresa, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El Plan Institucional de Capacitación está conformado por los programas de: Inducción (Art. 7 Decreto 1567 / 98), reinducción (Art. 7 Decreto 1567 / 98) y Capacitación (Ley 909 de 2004).

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional.

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

Capacitación: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

ARTÍCULO 8. OBJETIVOS CONEXOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. Además de los objetivos definidos, el Plan tiene como propósito principal impulsar la eficacia, eficiencia y realzar los valores humanos, profesionales y misionales de los servidores que cumplen con sus funciones y prestan los servicios a la empresa.

ARTÍCULO 9.- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. La Empresa, a través de la Gerencia General, promoverán los mecanismos necesarios para la identificación de las necesidades de formación y capacitación, inducción y la elaboración de los respectivos diagnósticos que permitan el establecimiento de prioridades en la generación de saberes conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación.

ARTÍCULO 10.- INSUMOS DE DIAGNÓSTICO. Para determinar la priorización de necesidades la empresa acudirá a la realización de encuestas virtuales, mesas de trabajo, articulación de experiencias, resultados de evaluación de desempeño, planes de mejoramiento, evaluación de la efectividad de las capacitaciones, presentación de solicitudes de inclusión y comparación por parte de los servidores ante el secretario general o el Gerente.

ARTÍCULO 11.- ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN. Para la adopción del presente instrumento, se emplearán diferentes estrategias de formación tales como talleres, seminarios, mesas de trabajo, conferencias, convenciones, foros, congresos ofertados por las diferentes instituciones que participarán de la consolidación del Plan.

PARÁGRAFO. - La Secretaría General, en apoyo con el Área Administrativa y Financiera de la empresa, procurarán las estrategias necesarias para la aplicación del presente acuerdo, a través de la socialización de fechas que permitan el desarrollo del cronograma propuesto.

PARAGRAFO 2.- La empresa podrá celebrar los contratos y convenios necesarios para la adopción y cumplimiento del presente acuerdo, con el fin de lograr el apoyo interinstitucional que se requiera.

ARTÍCULO 12.- DE LA PARTICIPACIÓN DE ENTIDADES PRIVADAS. Eventualmente la empresa podrá solicitar de las Aseguradoras de Riesgos Laborales el apoyo y socialización de actividades de formación sobre los siguientes asuntos:

- Riesgo psicosocial.
- Clima laboral
- Higiene postural
- Pausas activas

PARÁGRAFO. La metodología de este proceso de formación y capacitación implica que la entidad mantiene actualizadas las competencias funcionales que son necesarias para el buen desempeño de los servidores públicos y, a la vez, estimula el desarrollo laboral en una organización que aprende. Para ello, se involucra el diseño instruccional (DI) traducido en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la entidad.

La premisa es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo y no sobre la base de un solo enfoque pedagógico, para

procurar mejorar el desempeño de los servidores en el ejercicio de sus funciones. Busca, además, fomentar la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma y ampliar los ámbitos de aprendizaje, medios y recursos.

Así mismo, la metodología busca promover en los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

ARTÍCULO 13.- EJES TEMATICOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados:

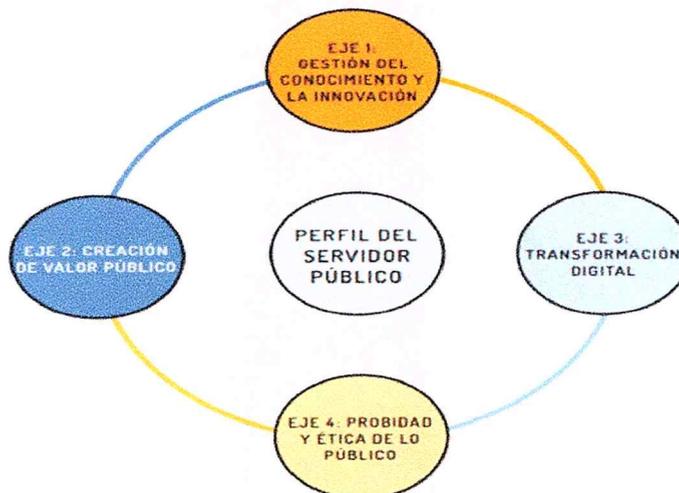


Figura. Perfil del Servidor Público – Formación Pública y EIAE- 2020

ARTÍCULO 14.- EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN. Responde a la necesidad de 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.

Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

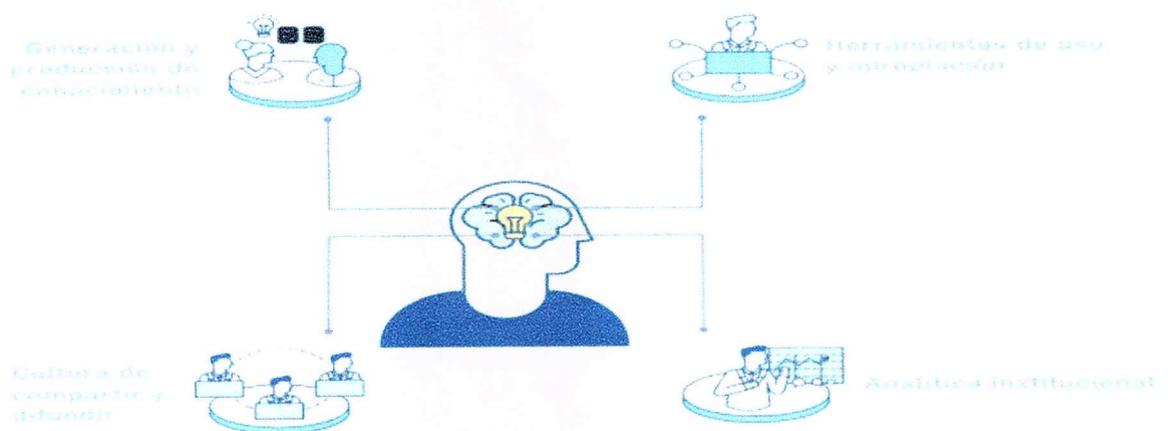
La gestión del conocimiento y la innovación busca en los servidores públicos:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual

- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias a fortalecer en los servidores públicos deben estar asociadas con los componentes del eje:

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Asociación de Gestión del Conocimiento, DAEP, 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).

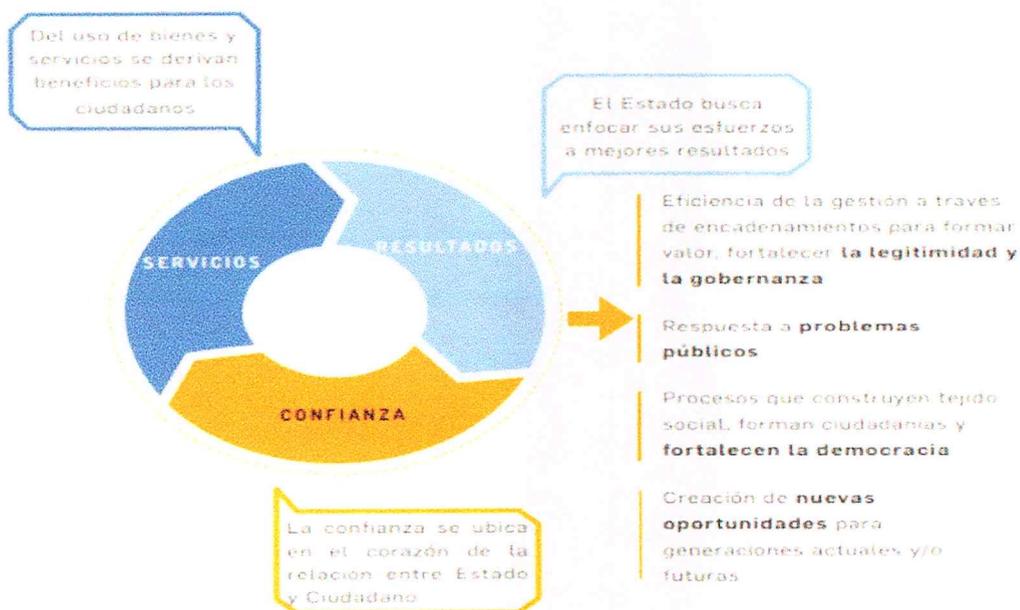
- **Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (PNFC 2020-2030)

ARTÍCULO 15.- 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).

Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empresas Públicas - Fundación Pública con base en Merzino, M. 2019a

Este eje tiene por objetivo lograr fortalecer la toma de decisiones hacia el cumplimiento de los fines del Estado, por medio del desarrollo de las siguientes temáticas:



COMPETENCIA	TEMÁTICA
Saberes	<ul style="list-style-type: none">• Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)• Gerencia de proyectos públicos• Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano• Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento• Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés• Competitividad territorial <input type="checkbox"/> Crecimiento económico y productividad Catastro multipropósito
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).• Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones• Seguridad ciudadana• Biodiversidad y servicios ecosistémicos• Gestión del riesgo de desastres y cambio climático• Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño• Construcción de indicadores• Evaluación de políticas públicas• Esquemas asociativos territoriales• Análisis de impacto normativo
Saber ser	<ul style="list-style-type: none">• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas• Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública• Transversalización del enfoque de

	<p>género en las políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focalización del gasto social • Lenguaje claro • Servicio al ciudadano
--	--

ARTÍCULO 16.- 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 a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

Este eje tiene por objetivo lograr fortalecer los canales de comunicación de los servidores públicos, a partir de los componentes definidos CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) por medio del cual se adoptó la política nacional para la transformación digital con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en los siguientes valores:

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

Para tal efecto, se deberán fortalecer temáticas como las siguientes:

COMPETENCIA	TEMÁTICA
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y evolución de la tecnología • Apropiación y uso de la tecnología • Solución de problemas con tecnologías

7

	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología y sociedad • Big Data • Economía naranja
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Automatización de procesos. • Minimización de costos. • Mejoramiento de la comunicación. • Ruptura de fronteras geográficas. • Maximización de la eficiencia. • Incrementos sustanciales en la productividad. • Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos • Análisis de datos para territorios • Seguridad digital • Interoperabilidad
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y lenguaje tecnológico • Creatividad • Ética en el contexto digital y de manejo de datos • Manejo del tiempo • Pensamiento sistémico • Trabajo en equipo

ARTÍCULO 17.- EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO. Se dirige a identificar y reconocer el ser humano como ser integral, a partir de la definición de su integridad, mediante la modificación y el perfilamiento de conductas humanas, la formación de hábitos que consoliden comportamientos de construcción de cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.



Fuente: Juan C. Jiménez. 2016

7

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

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto “*Cómo formar hábitos con efectividad*” (2016).

Este eje tiene por objetivo fortalecer los valores éticos, humanos y de integralidad del ser a través de las capacidades formativas:

COMPETENCIA	TEMÁTICA
Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento crítico de los medios • Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
Empatía y solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). • Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
Agencia individual y de coalición	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven acciones informadas. • Enfatizar en la creación de “poder junto con otros (as)” y no “poder sobre otros(as)” en los procesos de acción colectiva. • Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
Compromiso participativo y democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. • Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos marginalizan a muchos. • Entendimiento de los ejemplos de “pequeña democracia: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. • Código de integridad.
Estrategias de comunicación y	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos



educación		<p>de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.• Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.• Comunicación asertiva.• Lenguaje no verbal.• Programación neurolingüística asociada al entorno público.
Habilidades de transformación del conflicto	de del	<ul style="list-style-type: none">• Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.• Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.• Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
Práctica continua	reflexiva	<ul style="list-style-type: none">• Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.• Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.• Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.• Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

ARTÍCULO 18.- MODALIDADES DE CAPACITACIÓN. Las modalidades de capacitación son:

- **Formación:** su fin es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimientos.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos y tecnológicos a un área de determinada actividad.
- **Especialización:** se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto de un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales o directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

ARTÍCULO 19.- NIVELES DE CAPACITACIÓN. Los niveles de capacitación están orientados a identificar y diseñar los medios de capacitación requeridos según los saberes de cada uno de los servidores. Por ello, la empresa elaborará un diagnóstico que le permita identificar el nivel al que se orienta la capacitación según la necesidad de sus servidores:

1. **Básico:** Se orienta a la persona que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica de la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas.
2. **Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades.
3. **Avanzado:** Se orienta a funcionarios que requieren una visión integral y profunda sobre un área de actividad o campo relacionado con esta.

ARTÍCULO 20.- PLAN DE ACTIVIDADES. Adóptese el siguiente plan de actividades:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		Mes											
No	Actividad	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1.	Trabajo en equipo												
2.	Cultura organizacional												
3.	Inducción												
4.	Reinducción												
5.	Gestión Documental												
6.	Contratación												
7.	MIPG												
8.	Código de integridad												
9.	Comunicación asertiva												
10.	Gestión de la información												
11.	Gestión financiera												
12.	Servicio al Ciudadano												
13.	Gestión administrativa												
14.	Liderazgo												
15.	Resolución de Conflictos												
16.	Transparencia												
17.	Gobierno digital												
18.	Ley 1712 de 2014 y sus normas reglamentarias												
19.	Lenguaje claro												
20.	Seguridad y salud en el trabajo: manejo y uso de extintores												
21.	Protocolo de bioseguridad												
22.	Curso virtual de 50 horas SST resolución 4927 de 2016 y resolución 1111 de 2017												
23.	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral												
24.	Brigada de emergencias												
25.	Comité de convivencia laboral												



CAPITULO II PROGRAMA DE INDUCCIÓN

ARTÍCULO 21.- PROGRAMA DE INDUCCIÓN. La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación. Las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de inducción y reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

ARTÍCULO 22.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN. El programa de inducción institucional tendrá los siguientes objetivos:

1. Integrar al servidor público al sistema de valores construido por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar al servidor público vinculado con el servicio, organización y funciones de este ente territorial.
3. Instruir el servidor público sobre la misión, visión, funciones a cargo de la Entidad, así como acerca de sus responsabilidades, derechos y deberes.
4. Crear sentido de pertenencia e identidad en el servidor público respecto de la entidad.
5. Sensibilizar y divulgar el sistema de seguridad y salud en el trabajo para todo el personal de la empresa.
6. Sensibilizar y divulgar el nuevo modelo integrado de planeación y gestión -MIPG-

CAPITULO III PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 23.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. El programa de reinducción institucional tendrá los siguientes objetivos:

- Informar al servidor público acerca de las modificaciones surtidas en la organización del Estado y sus funciones.
- Informar sobre reorientación en la misión y/o visión de la Entidad, cambios en su Estructura Orgánica y Áreas de Trabajo.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad en el servidor público respecto de la Entidad.
- Fortalecer la formación ética de los servidores públicos frente al sistema de valores construido al interior de la Entidad.
- Informar sobre nuevas disposiciones en materia de administración del recurso humano.
- Informar sobre las nuevas disposiciones en materia del quehacer institucional.



- El Programa de Reinducción se impartirá a los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento de producirse un cambio de importancia para la Entidad y es de carácter obligatorio.

ARTÍCULO 24.- TERMINO PARA LA REINDUCCIÓN. El programa de reinducción de la empresa se impartirá por lo menos cada dos años, o antes, en el momento de producirse un cambio importante para la empresa.

ARTÍCULO 25.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. La evaluación del PIC se debe hacer utilizando indicadores de impacto y cobertura apuntando a la eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre la Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan de capacitación de forma cuatrimestral, siguiendo la metodología de evaluación prevista.

ARTÍCULO 26.- RECURSOS. El presente Plan dispondrá de los recursos, para lo cual desde la gerencia se dispondrán de las medidas que demande el cumplimiento de lo ordenado en este Acuerdo. Igualmente se apoyará en la Red Interinstitucional y los programas que oferten entidades del nivel nacional o departamental para el cumplimiento de lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO 27.- DOCUMENTOS TÉCNICOS. Son documentos técnicos de soporte al presente Acuerdo el diagnóstico de necesidades y el Manual de Inducción y Reinducción que se incorpora al presente acuerdo.

ARTÍCULO 28.- FUNCIONALIDAD DEL PLAN. La Gerencia General y la Asesoría Administrativa y Financiera de la EMPRESA, diseñarán y pondrán en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de la empresa, la implementación y el seguimiento permanente de las acciones de ejecución de los planes de que trata el presente acuerdo.

ARTÍCULO 29.- PUBLICIDAD. La Secretaría General de la Empresa dispondrá de lo necesario para que el documento anexo sea publicado en el portal de la entidad y dado a conocer a las distintas dependencias.

ARTICULO: 30: Este Plan de Capacitación se podrá modificar o ajustar de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

ARTÍCULO 31.- VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

EDNA CAROLINA JOYA NUÑEZ
Presidente Junta Directiva (D)

JOSÉ FELIX CRUZ CONTRERAS
Secretario

Nombres y Apellidos		Cargo	Firma
Revisó	Javier Perozo	Asesor Jurídico	
Elaboró:	José Felix Cruz Contreras	Secretario General	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Remitente.			