**MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023**

**Dirección de Talento Humano**

 ****

 **TABLA DE CONTENIDO**

[**INTRODUCCIÓN 3**](#_Toc122380646)

[**MARCO CONCEPTUAL 3**](#_Toc122380647)

[**MARCO NORMATIVO 5**](#_Toc122380648)

[**CONTEXTO ESTRATÉGICO 7**](#_Toc122380649)

[**OBJETIVO 7**](#_Toc122380650)

[**POBLACIÓN OBJETO 7**](#_Toc122380651)

[**IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 7**](#_Toc122380652)

[**METODOLOGÍA 8**](#_Toc122380653)

[**INDUCCION 9**](#_Toc122380654)

[**REINDUCCIÓN 9**](#_Toc122380655)

[**ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023 10**](#_Toc122380656)

[**REDES DE APOYO 10**](#_Toc122380657)

[**META 10**](#_Toc122380658)

[**OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS 11**](#_Toc122380659)

[**EVALUACION DEL PIC 11**](#_Toc122380660)

[**INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 11**](#_Toc122380661)

[**INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN: 12**](#_Toc122380662)

**ANEXO................................................................................................................................................................................14**

# INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación mediante el Plan Institucional de Capacitación busca desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias fundamentales que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030, así mismo, el componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, en los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Publico) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2023.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, se definirán los temas de capacitación para la vigencia 2023

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

# MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

**Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

**Saber.** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

**Hacer**. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

**Plan Institucional de Capacitación**. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(…) *es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.*

**Capacitación**. Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, *“… 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”*

**Formación***. Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. 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.*

**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).

Con relación a la anterior definición, Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, y los lineamientos internos de la Entidad, los servidores públicos de Minciencias independiente de su modalidad de vinculación podrán solicitar apoyo para realizar talleres, cursos y/o diplomados, siempre y cuando estén alineados con los temas del Plan Institucional de Capacitación 2021, a los ejes temáticos establecidos en el presente plan y a su vez, tengan relación con el perfil y las funciones del servidor público solicitante, con la misión y función de la dependencia donde ejerce las mismas.

En cuanto a la asignación de recursos, se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para estas actividades y en todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, en concordancia con el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019 modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998

**Educación Informal***. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”*

**Los Programas de Inducción y Reinducción***. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).*

***Entrenamiento en el puesto de trabajo****. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)*

***Competencias Laborales****: “Como 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 público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

**Educación formal**. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

# MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

**La Constitución Política de Colombia de 1991**, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

**La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º.** Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

**Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

**La Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**La Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

**El Decreto 1227 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

**El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

**Decreto 1083 de 2015,** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.” 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

**Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

**El Decreto 51 del 16 de enero de 2018,** por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

**Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

**Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos,** tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

**Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: 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, según dispone el Decreto1499 de 2017.

**Ley 1960 de 2019**. Por el cual se modifican la Ley [909](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861&909) de 2004, el Decreto Ley [1567](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246&1567) de 1998 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos

# CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2023 en los siguientes aspectos:

**Objetivo Estratégico:** Generar Lineamientos a nivel nacional y regional para implementación de procesos de innovación que generen valor publico

**Programa Estratégico**: Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador

**Iniciativa Estratégica:** La motivación nos hace más productivos

**Meta:** 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

**Responsable:** Dirección de Talento Humano

# OBJETIVO

Promover el desarrollo integral del talento humano del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

# Población Objeto

Ciento cuarenta (140) servidores públicos de Minciencias.

# IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en GINA identificado con el código No. A201PR05, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código No. A201PR05F05 publicada en GINA.

# Metodología

Dirección de Talento Humano para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código No. A201PR05F05, la cual contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: PEI, PAI, EDL, competencias, auditorias, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC, entre otras. Igualmente, la matriz cuenta con los ejes temáticos contenidos en el documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del DAFP.

Desde la Dirección de Talento Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad mediante memorando la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada dependencia realizó el diligenciamiento de la matriz enviada, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por la Dirección de Talento Humano y los ítems planteados en la matriz como: necesidad, justificación, competencia a fortalecer entre otros.

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las diferentes áreas, fueron enviadas a la Dirección de Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, misionalidad y el presupuesto.

A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar. Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño sectorial e Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

**EJES TEMATICOS**

 

Las necesidades identificadas se encuentran dentro del marco de los 4 ejes temáticos así:

**Gestión del conocimiento y la innovación**: El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

**Creación de valor público**: Este eje está orientado 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

**Probidad y ética de lo público**: Este eje busca que el servidor Publio se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés

**Transformación digital:** Este eje se relaciona con 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 formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2023, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como el programa de Bienestar e Incentivos, (Lactancia Materna), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (Copasst, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y lineamientos relacionados con MIPG, entre otras.

# INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores es del SNCTeI.

Para ello, se realizan diversas estrategias para realizar la inducción a los servidores de Minciencias, no obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que se genere la necesidad de realizarse. Así mismo, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No. A201PR05F04 publicado en GINA y de conformidad a la circular No. 053 de 2020.

# REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567de 1998).

# ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano socializará a la comunidad Minciencias, mediante correo electrónico, publicación en la página web de la entidad y de más canales de comunicación con que cuenta el Ministerio. Las actividades se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, conferencias, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de la Dirección de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, y un formulario electrónico donde los servidores interesados realizarán la inscripción.

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

# REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación - DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en MINCIENCIAS.

**PRESUPUESTO**

Para adelantar las actividades programadas en el Plan Institucional del Capacitación 2023 se cuenta con un presupuesto general de ciento sesenta y cinco millones de pesos mcte ($165.000.000)

# META

La meta para el año 2023 es ejecutar todas las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2023 (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

**BENEFICIARIOS**

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

# OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

* Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
* Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación
* del servicio a cargo de la entidad.
* Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
* Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales
* de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
* Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la Entidad.

**OFERTA ACADEMICA**

Para la presentación de la oferta de capacitación 2023 se tuvo en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó a través de la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, diligenciada y remitidas por las diferentes áreas de la Entidad y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, de esta manera se priorizaron las temáticas para el año 2023 contenidas en el anexo 2

# EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación

# INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

#

# Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **¿Qué evaluar?** |  **Indicadores** |  **Evidencias** |
| **Cobertura del PIC** | No de servidores que asisten a las capacitaciones /No de servidores programados. | Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA |
| **Resultados Satisfacción** | No de encuestas realizadas satisfactoriamente / No total de personas que realizaron la encuesta del PIC / 100 | Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento formato identificado con el código No. A101PR05F04, publicado en GINA |
| **Resultados de Evaluación de conocimientos**  | No de evaluaciones realizadas satisfactoriamente/No. total, de personas que realizan la evaluación | Resultados de la aplicación de la Evaluación de eficacia identificada en GINA con el código No. A201PR05F02 y /o los resultados de las pruebas post y pre de los cursos realizados  |
| **Cumplimiento en la ejecución del PIC** | No. de Capacitaciones realizadas / No de Capacitaciones programas para la vivencia  | Matriz seguimiento a capacitación identificada con el código No. A101PR05F10, publicada en GINA |

La entidad a través de los responsables del área de la Dirección de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento, evaluación de eficacia y evaluaciones realizadas por los talleristas dentro de los diferentes cursos. El Plan Institucional de Capacitación se tiene proyectado implementar de manera virtual y /o presencial de conformidad a los lineamientos establecidos internamente y en el cronograma, anexo 1, se indica el periodo durante el cual se podrá realizar las actividades

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: https:[//www.f](http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg)u[ncionpublica.gov.co/web/mipg](http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg)

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: https:[//www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866.](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866)

Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: https:[//www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433.](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433)

Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: https:[//www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712)

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública Tomado de: https:[//www.f](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-)u[ncionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-)

/document\_library/bGsp2IjUBdeu/view\_file/34208239

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaboró** | **Revisó** | **Aprobó** |
| **Nombre:** Erika Cuéllar Díaz | **Nombre:** Claudia Consuelo Cepeda Benito | **Nombre:** Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional |
| **Cargo**: Profesional de la Dirección de Talento Humano | **Cargo:** Directora de Talento Humano(E) | **Cargo:** N/A |

**Anexos:1**

**Necesidades presentadas por las áreas**











**Anexo: 2 Oferta Académica del Plan Institucional De Capacitación 2023**

****



