

# Plan Institucional de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

Versión 3

Enero de 2021



La educación  
es de todos

Mineducación

# Plan Institucional de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, en donde se señala que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación, el Ministerio de Educación Nacional ha estructurado dicho Plan para la vigencia 2021 según la normatividad vigente y teniendo en cuenta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020-2030 por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y la Escuela superior de Administración Pública – ESAP, documento que brinda las directrices para la implementación de los planes de capacitación y formación en las entidades estatales.

El Ministerio de Educación Nacional en su compromiso con la capacitación integral, busca optimizar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes de sus servidores frente a las necesidades propias de la entidad a través de su Plan Institucional de capacitación 2021.

Así las cosas, teniendo en cuenta lo mencionado, y como quiera que a través de la Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, entidades encargadas de elaborar el documento para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos, el Ministerio de Educación Nacional elabora con base en dicho documento el Plan Institucional de Capacitación.



## CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN .....	4
5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020.....	6
6. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES .....	8
7. TIPOS DE CAPACITACIÓN .....	13
8. OFERTA DE CAPACITACIÓN .....	17
9. CRONOGRAMA .....	20
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	20



## 1. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 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”.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- 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.

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

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.



## 2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores del Ministerio de Educación Nacional para promover el desarrollo de estos, y a su vez se generar mejora continua en los procesos y procedimientos que impacten de manera positiva en la prestación del servicio.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al mejoramiento institucional a partir del fortalecimiento de las competencias y capacidad de gestión de los servidores del MEN.
- Integrar a los nuevos y antiguos servidores a la cultura organizacional y de lo público, a través del programa de Inducción y reinducción, buscando familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos esenciales del MEN.

## 4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

Con base en los ejes estratégicos que el sector educación lidera en el Plan Nacional de Desarrollo, las políticas de gestión y desempeño, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las recomendaciones dadas por diferentes actores interesados, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación del Ministerio de Educación Nacional, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de capacitación, se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan

institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento que se manejan en la Escuela Corporativa del Ministerio para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad.

Adicionalmente, la Subdirección de Talento Humano articulará convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

Teniendo en cuenta la experiencia ocurrida durante la vigencia 2020, en la cual la metodología que se había planeado estaba enfocada a presencialidad en su totalidad, y debido al surgimiento y proliferación de COVID\_19, y atendiendo a las políticas dadas por el Gobierno Nacional, se hizo necesario ajustar la ejecución del Plan de Capacitación programado para los servidores del Ministerio de Educación Nacional, modificándola a virtualidad.

De conformidad con el antecedente registrado, se hace necesario que el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021 contemple para su aplicación y ejecución la combinación de diversas metodologías, entre las que tenemos: e-learning a través del uso de plataformas tecnológicas, y en la medida en que el desarrollo de la pandemia permita el acceso a la normalidad, se harán clases presenciales, lo cual implica metodologías de carácter mixto: Podemos acudir a la presenciales 100%, Virtuales 100% o mixto cuyo porcentaje dependería de las condiciones logísticas y sanitarias.

En caso de que las capacitaciones se pudieran llegar a realizar de forma presencial o mixtas, estas deberán atender las recomendaciones sanitarias de la normatividad vigente como la Resolución 450 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud en la cual se determina la limitación del número de personas en actividades o eventos a máximo 50 personas siempre y cuando el lugar permita la adopción de las medidas generales de bioseguridad.

La Resolución 666 del 24 de abril de 2020 la cual estableció los lineamientos generales para la adopción de protocolos de bioseguridad en el ámbito laboral, dentro de la cual se establecen las medidas generales para la contención de la transmisión del virus como:



## 5. Antecedentes del Plan Institucional de Capacitación 2020.

En el Plan Institucional de Capacitación del año anterior, se programaron 15 cursos a los cuales posteriormente se adicionó el curso de Inglés. Para el desarrollo de los cursos se realizó un contrato con la Universidad Nacional de Colombia quien ejecutó dichos cursos.

De acuerdo con lo anterior se programaron e iniciaron 16 cursos como se observa en el siguiente cuadro resumen:

CURSOS PIC MINISTERIO DE EDUCACIÓN 2020						
No.	Nombre del Curso	Fecha de Inicio	No. Participantes Inscritos	No. Asistentes finalizados	% No. Participantes que Finalizaron	Satisfacción
1	Educación rural (Estrategias pedagógicas)	9 de junio de 2020	10	7	70%	4.7
2	Plan estratégico de seguridad vial para conductores (manejo defensivo técnico práctico),	12 de junio de 2020	11	11	100%	4.7
3	Política pública en educación	8 de junio de 2020	24	23	96%	4.6
4	Redacción y argumentación de textos Jurídicos	25 de junio de 2020	19	16	84%	4.6
5	Gestión de Proyectos	8 de julio de 2020	24	17	71%	4.4
6	Presupuesto y Finanzas Públicas	23 de julio de 2020	16	16	100%	4.7
7	Redacción de textos	23 de julio de 2020	29	24	83%	4.8
8	Formulación de proyectos de	7 de julio de 2020	10	7	70%	4.7





CURSOS PIC MINISTERIO DE EDUCACIÓN 2020						
No.	Nombre del Curso	Fecha de Inicio	No. Participantes Inscritos	No. Asistentes finalizados	% No. Participantes que Finalizaron	Satisfacción
	aprendizaje colaborativo					
9	Construcción de Indicadores de Gestión	10 de agosto de 2020	14	12	86%	4.7
10	Excel	19 de agosto de 2020	45	30	97%	4.8
11	Contratación Pública	25 de agosto de 2020	25	18	72%	4.8
12	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	4 de septiembre de 2020	16	13	81%	4.7
13	Actualización contable y tributaria.	29 de septiembre de 2020	16	11	69%	4.7
14	Nuevas tecnologías de la Información	7 de octubre	21	14	67%	4.8
15	Gestión ambiental	21 de octubre de 2020	13	10	77%	4.8
16	Inglés	07 de septiembre	28	19	68%	4.7

De conformidad con la información que reposa en la Subdirección de Talento Humano, encontramos los siguientes resultados para la vigencia 2020:

1. 100% de ejecución del PIC.
2. Nivel de satisfacción es de 4.66. en una calificación que va de 1 a 5.
3. Cobertura es del 100%, teniendo en cuenta el indicador:

$$\frac{\text{Cursos ejecutados } 16 \times 100}{\text{Cursos programados } 16} = 100\%$$

Cursos programados 16

Es importante reiterar que la planeación inicial de PIC se desarrolló sobre la base de la presencialidad, lo cual debió ajustarse a la virtualidad en atención a la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID 19, que llevó a la entidad a la implementación de trabajo en casa, y en coherencia con dicha situación los cursos se realizaron de forma virtual.



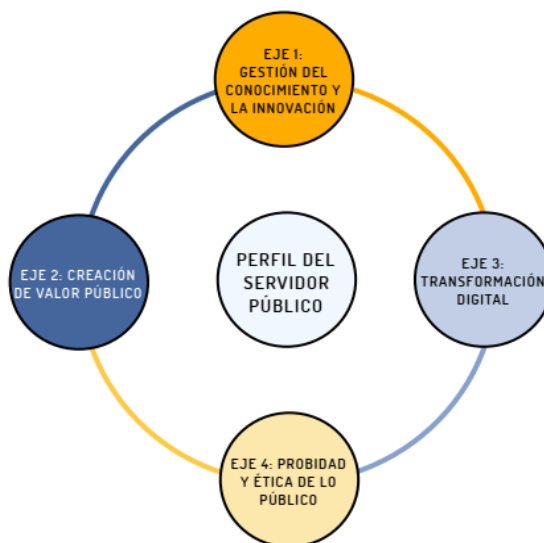


## 6. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES

1. En la línea de capacitación se atenderá durante la vigencia, las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en los siguientes campos: Conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Tendencias globales en educación y estrategias de aprendizaje que permitan mejorar la calidad de la educación en diferentes contextos como el virtual.
3. Actualización en aspectos legales que se relacionen con los procesos y procedimientos del Ministerio.
4. Conocimientos en auditorías para apoyar la implementación del Sistema Integrado de Gestión.
5. Perfeccionamiento de habilidades aplicables en cualquier contexto como planeación, finanzas personales, negociación, comunicación, manejo del tiempo entre otras.

Igualmente, las diferentes temáticas de las capacitaciones se enmarcan en los componentes del nuevo documento orientador del Plan Nacional de Capacitación y Formación del sector público para el decenio 2020- 2030 elaborado por el DAFP y la ESAP dentro de los cuales se encuadran 4 ejes temáticos como son:

**Ejes Temáticos priorizados Plan Nacional de Formación y Capacitación.**



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP - ESAP



## 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.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- 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.

## 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. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

### Esquema Creación de Valor Público.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP - ESAP

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del



entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

### 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 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.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción del nuevo modelo denominado “*Industria 4.0*”.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la



manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) 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:

- 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.

#### **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.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y



capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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 estos 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.

## 7. TIPOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación es el *“conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano como a la educación 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).

Para el Plan Nacional de Formación y Capacitación la Capacitación *“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades”* (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Otras definiciones para tener en cuenta en el presente plan son:

### **Educación Formal**

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 para la Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (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 masivos, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

### Programas de aprendizaje

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

### 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 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 inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

De acuerdo con el programa de Inducción del MEN TH-PR-03 V5, una vez ubicado el servidor se remitirá un correo electrónico al jefe de la dependencia donde se solicita un tutor el cual podrá recibir como incentivo estrellas del programa Banco de Estrellas del MEN, dicho tutor hará el respectivo acompañamiento en temas propios del área, como los siguientes:

- Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.





- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Informar acerca de las diferentes plataformas con que disponga el Ministerio de Educación para el cumplimiento de sus objetivos.

### Inducción

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.

### Reinducción

El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

Las capacitaciones en estos temas cuentan con el apoyo y colaboración de la Escuela Corporativa del Ministerio, cuyos objetivos son:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. Reconocer la experiencia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.
3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio de Educación Nacional.



La Escuela Corporativa está dirigida a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, entendidos como adultos que aprenden, que generan conocimientos y valor para el Ministerio y como depositarios de saberes, conocimientos y experiencias que están disponibles para otros colaboradores del Ministerio de Educación Nacional.

La Escuela Corporativa ofrece a los colaboradores programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento crítico.

### **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 la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- 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.



## 8. OFERTA DE CAPACITACIÓN

Para la presentación de la oferta de capacitación 2021 se tuvieron en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó de forma virtual a través de la encuesta multipropósito, así como también las respuestas frente al nivel de satisfacción de las capacitaciones dictadas durante el año 2020, además de las solicitudes de los directores de diferentes áreas del MEN y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, de esta manera se priorizaron las siguientes temáticas para el año 2021:

**Cuadro temáticas 2021 MEN**

No.	EJE TEMATICO	COMPETENCIA DIMENSION	TEMA	POTENCIALES SERVIDORES	HORAS SUGERIDAS
1	Creación De Valor Público	Saber Ser	Atención al Ciudadano	30	20
2	Creación De Valor Público	Saber Hacer	Supervisión e Interventoría de Contratos	30	20
3	Creación De Valor Público	Saberes	Presupuesto Público	20	20
4	Creación De Valor Público	Saber Ser	Derechos Colectivos	30	20
5	Gestión Del Conocimiento	Saberes	Inglés (3 Niveles)	45	50 horas por cada nivel
6	Transformación Digital	Saber Hacer	Referentes técnicos De La Operación Estadística	30	30
7	Transformación Digital	Saberes	Excel	40	40
8	Probidad Y Ética De Lo Público	Saber Ser	Código Único Disciplinario	30	30



			(Ley 1952 De 2019)		
9	Probidad Y Ética De Lo Público	Saber Ser	Negociación Colectiva	40	30
10	Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	Saber	Analítica de Datos	25	20
11	Gestión Del Conocimiento	Saberes	Redacción de Textos	40	30
12	Gestión Del Conocimiento	Saberes	Seguridad Vial	15	20
13	Probidad Y Ética De Lo Público	Saber Ser	Derechos Humanos y Derecho internacional Humanitario	20	30
14	Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	Saber Ser	Competencias Blandas	25	20
16	Creación De Valor Público	Saber Hacer	Gestión Ambiental	20	30
17	Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	Saber	Seguridad de la Información Digital	30	20
18	Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	Saber	Tecnologías de la información y la Comunicación	25	20
19	Creación de Valor Público	Saber Ser	Política de Equidad de Género	30	20



20	Creación de Valor Público	Saber Ser	Prevención del acoso laboral	30	20
21	Gestión del Conocimiento	Saber Ser	Aprendizaje colaborativo	40	40
22	Creación de Valor Público	Saberes	Gestión y Administración de Proyectos	25	20
23	Creación de Valor Público	Saber Ser	Cultura de la Legalidad y Transparencia	25	20
24	Gestión del Conocimiento	Saber Hacer	Actualización Contable y tributaria	20	20
25	Gestión del Conocimiento	Saber Hacer	Redacción de textos Jurídicos	25	20
26	Creación de Valor Público	Saber Ser	Inclusión y diversidad	25	20

Las actividades orientadas a la cualificación en artes y oficios y el perfeccionamiento de habilidades se ofrecerán en el marco del plan de bienestar.

Las actividades de alineación se ofrecerán a través de la Escuela Corporativa, servidores del MEN expertos de diferentes áreas y de los espacios de inducción y reinducción.

La metodología para la realización de las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación 2021 se realizará de forma virtual como consecuencia de las medidas sanitarias efecto de la pandemia de covid 19 y hasta tanto se permita la presencialidad o una metodología mixta, siempre y cuando se cumplan las medidas sanitarias de la normatividad vigente.



## 9. CRONOGRAMA

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante la Comisión de Personal en enero de 2021 y se implementará a partir del mes de marzo.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2021.

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del PIC se realizará a través del Plan Operativo PIC, Plan de Acción e indicadores del proceso que se reportan con periodicidad mensual y trimestral.

## 11. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 23 de 2020	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 30 de 2020	Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: "Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales."
3	Enero 19 de 2021	Se incluyó la versión 3: Se realizaron ajustes generales al contenido del plan incluyendo la actualización de la información de conformidad con lo previsto para el año 2021.

# Borrador para consulta ciudadana

