

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024- 2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, reconocido como "Colombia Potencia Mundial de la Vida", destaca la necesidad de un enfoque político para llevar a cabo el proceso pedagógico destinado a la transformación institucional y cultural de los servidores públicos. Así mismo, reconoce la gestión del talento humano como el activo más crucial de las entidades, constituyendo el principal factor de éxito que facilita la consecución de sus objetivos y resultados.

En este sentido, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es esencial para seleccionar y atraer a personas idóneas, fomentando el desarrollo de competencias que se traducen en comportamientos óptimos. Este enfoque, alineado con el propósito de las entidades estatales, asegura resultados concretos y medibles, esencial para garantizar la prestación de bienes y servicios públicos.

Para potenciar el talento humano, es fundamental generar oportunidades de desarrollo e impulsar la innovación y mejora continua en las entidades estatales. En el contexto del Primer Encuentro Nacional de Jefes de Talento Humano, celebrado en abril de 2023, se proponen los siguientes ejes temáticos, fundamentados en la actualización de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública:

- EJE 1. Paz total, memoria y derechos humanos, orientada a la transformación institucional y cultural de servidores públicos, mediante un direccionamiento político que redimensione su universo simbólico y promueva la construcción de paz y la garantía de derechos. Este enfoque reconoce el papel esencial de las administraciones públicas en la construcción de la paz, al gestionar políticas y servicios que influyen directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Con este eje temático se busca que las entidades a través de acciones, políticas, programas y estrategias llevadas a cabo por instituciones gubernamentales y servidores públicos, puedan colaborar con la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones para abordar las causas de los conflictos y construir un entorno seguro y pacífico.

La función pública para la paz implica una contribución esencial por parte de servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de un entorno pacífico. La Institucionalidad para la paz desempeña un papel fundamental en sociedades justas y equitativas, priorizando la resolución pacífica y sostenible de conflictos. Este proceso requiere la participación activa de todas las partes involucradas, tales como la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

“Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico

como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza” (Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026), pág. 207.

- EJE 2. Territorio, vida y ambiente: “Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.”. (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2023)

Su objetivo es proporcionar claridad mediante enfoques críticos, con el propósito de que servidoras y servidores públicos comprendan las propuestas vinculadas a un cambio hacia el reordenamiento territorial. Este cambio se plantea como un eje crucial para orientar la economía hacia un desarrollo económico, social y ambientalmente diverso, que a su vez respalde el proceso integral de paz y la consecución de la justicia social, objetivos fundamentales del Gobierno.

- EJE 3. Mujeres, inclusión y diversidad: El propósito de este eje es fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas, adoptando un enfoque de género, interseccional y diferencial. Busca lograr una mejora continua en el desarrollo de la gestión pública, conforme a lo establecido en la Ley 2294 de 2023. En este contexto, se orienta hacia el desarrollo y fortalecimiento institucional centrado en la vida digna y la preservación del entorno como su principal enfoque.

“En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado”

“Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad.” (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2023)

- EJE 4. Transformación digital y cibercultura: La transformación digital posibilita a organizaciones y entidades reorganizar sus métodos de trabajo para obtener mayores beneficios mediante la digitalización de procesos. Esto implica la integración coordinada de tecnologías de la información y comunicación junto con la participación humana.

“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 TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.” (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2023)

“La capacitación y la formación de las y 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, todas y 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 y 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. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0”

- EJE 5. Probidad y ética e identidad de lo público: El comportamiento ético debe ser fundamental en la planeación estratégica de cada entidad, entendiendo la ética como el actuar con responsabilidad social. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, estando preparados para abordar situaciones que puedan implicar conflictos de interés o la tentación de actuar de manera indebida.

“Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.” (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2023)

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, los lineamientos establecidos en el FURAG y el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, Artesanías de Colombia S.A – BIC, se plantea el presente Plan Institucional de Capacitación, para los años 2024 y 2025, el cual se configura como un instrumento estratégico en la gestión del talento humano, para lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, con el fin de lograr niveles de desempeño de excelencia para la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1662 de 2021, Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.
- Concepto 17581 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Concepto 411551 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Concepto 268401 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública
- Artículo 53, Constitución Política de Colombia 1991
- Ley 115 de 1994, define la estructura de la capacitación
- La Ley 489 de 1998, determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión
- Decreto 1499 de 2017, artículo 2.2.22.1.1. cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce Escuela de Alto Gobierno 20 efectivo de los derechos de los ciudadanos
- Ley 909 de 2004, establece la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Decreto Ley 1567 de 1998, define el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación.
- Artículo 3, Ley 1960 de 2019, amplía el alcance en los principios de capacitación.
- Ley 1064 de 2016, educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Artículo 81, Ley 2294 del 19 de mayo 2023, modifica el artículo 194 de la ley 1955 del 2019.
- Ley 119 de 1994, formación profesional integral del SENA.

3. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación cubre la totalidad de empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas, estos últimos en el tipo de capacitación que corresponda.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y al entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de Colombia: "los

servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

La definición de las actividades de capacitación se actualizará de forma anual, según la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y de acuerdo con los resultados de la Evaluación de Desempeño de la vigencia inmediatamente anterior y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de Artesanías de Colombia S.A. – BIC, de tal manera que contribuyan al mejoramiento del desempeño, al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y a obtener un mayor nivel de aptitudes en el trabajador.

4.2. ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones) en cada uno de los servidores.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos (internos y externos).
- Generar nuevas estrategias de capacitación, formación y entrenamiento, acordes a las tendencias mundiales actuales.
- Aportar al cumplimiento del Plan de Desarrollo Nacional y de la planeación estratégica de la entidad.

5. DEFINICIONES

a. **Aprendizaje Organizacional:** Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para el desarrollo de la misión y la preservación de la Empresa. Este aspecto se convierte en eje primordial para la Gestión del Conocimiento Organizacional.

b. **Formación de Formadores:** Desarrollo de contenidos de formación a partir de la experiencia y conocimiento de los mismos funcionarios de la empresa que tienen mayor experticia en cada tema en particular, en particular aquellos conocimientos que son el valor intangible de la entidad.

c. **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual

y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“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).

d. Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

e. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

f. Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

g. Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

h. Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

i. Formación: Procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

j. Inducción: están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante

los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

k. Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1

l. Reinducción: están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

6. EJES TEMÁTICOS

Tal como se especificó en la introducción del presente documento, el presente plan de capacitación toma los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. A continuación, se describen las temáticas a tener en cuenta para la formulación del Plan de Acción de Capacitación (Ruta del Crecimiento), las cuales serán escogidas de acuerdo con los resultados de los diagnósticos que adelanta la entidad y las necesidades específicas identificadas:

6.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN DE CAPACITACIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
---	-----------------------	---	-------------	----

SABERES:

Historia social, política y económica del conflicto armado
La paz esencia del Gobierno
Construcción de paz
Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
Desarme, desmovilización y reintegración
Justicia transicional
Reforma institucional para la paz
Reparación a las víctimas

SABER HACER:

Gobernabilidad para la paz
Desarme, desmovilización y reintegración
Protección y cuidado de las vidas
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
Construcción de indicadores
Evaluación de políticas públicas
Esquemas asociativos territoriales

Análisis de impacto normativo sobre paz
Trámites de paz
Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
Desigualdad y la exclusión social
Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
Acceso a la justicia
Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
Promoción y protección de los derechos humanos
Lenguaje concordante y no discriminación
Reparación
Cultura de la paz
Participación ciudadana
Diálogo ciudadano
Seguridad humana
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

SABER SER:

Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
Resolución/mitigación de conflictos
Comunicación interpersonal
Construcción de redes

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 Pg. 47-48.

6.2. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	POSIBLES	TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
--	----------	-----------	---	-------------	----

SABERES:

Espacio, lugar y territorio.
Imaginario y territorio.
Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
Energías limpias y conflictos socioambientales.
Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.

Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

SABER HACER:

Incrementos sustanciales en la productividad.
Minimización de costos.
Mejoramiento de la comunicación.
Ruptura de fronteras geográficas.
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Territorialidades en clave con la paz total.
Cambio climático.
Faltan temáticas de medio ambiente

SABER SER:

Lenguaje claro y comprensible.
Servicio al ciudadano.
Priorización de la inversión social.
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
Comunicación y lenguajes comunes.
Arte y Creatividad.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Comunidades de interés en la gestión territorial.
Goce del espacio y tiempo.
Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
Creación en equipo.
Orientación al servicio.
Flexibilidad y adaptación al cambio.
Gestión por resultados.
Formas de interacción.
Comunicación asertiva y no violenta.
Diseño centrado en el usuario.
Adaptabilidad al cambio.
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 Pg. 52 – 53.

6.3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

COMPETENCIA/ DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	POSIBLES	TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
--	----------	-----------	---	-------------	----

SABERES:

Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.

Justicia de género, étnica y racial.

Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.

Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.

Violencias basadas en género.

Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.

Decolonialidad y epistemologías.

Cuidado y equidad en el marco de los derechos.

Liderazgo femenino.

SABER HACER:

Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes

Planificación de proyectos con perspectiva de género.

Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.

Análisis con datos desagregados

Generar estadísticas con enfoque de género.

Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)

Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.

Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad

Merito e inclusión y diversidad

Diálogo social

SABER SER Comunicación asertiva

Pensamiento crítico y estratégico

Respeto por la diversidad

Conciencia de las desigualdades

Empatía

Creatividad

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 58-59.

6.4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

COMPETENCIA/DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	POSIBLES	TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
---------------------------------------	----------	-----------	---	-------------	----

SABERES:

Naturaleza y evolución de la tecnología

Apropiación y uso de la tecnología
Solución de problemas con tecnologías
Tecnología y sociedad
Big Data.
Desarrollo de competencias digitales
Cuarta Revolución Industrial
Smart Cities
Gobierno Digital
Industria 4.0. y su relación con el Estado
Perspectiva internacional
Nueva normalidad
Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

SABER HACER:

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
Trabajo virtual
Teletrabajo
Automatización de procesos
Análítica de Datos
Programación en Python y R
Manejo de tecnología Blockchain
Razonamiento analítico
Smart Cities y su relación con el Estado

SABER SER:

Comunicación y lenguaje tecnológico
Creatividad
Ética en el contexto digital y de manejo de datos
Manejo del tiempo
Pensamiento Sistémico
Trabajo en equipo
Cibercultura
Seguridad digital y de la información
Ética en la IA
Adaptación al cambio

Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 64-65.

6.5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

COMPETENCIA/DIMENSIÓN DE CAPACITACIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
--	-----------------------	---	-------------	----

SABERES:

Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)

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

Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)

Programación neurolingüística asociada al entorno público

SABER HACER:

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)

Identidad nacional y del servicio público

Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

SABER SER

Conocimiento crítico de los medios

Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación

Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía

Principios de la Función Pública

Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)

Participación ciudadana y rendición de cuentas

Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental

Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados

Gobierno abierto

Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)

Integridad

Objetividad

Transparencia

Honradez

Imparcialidad
Legalidad

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 69-70.

6.6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

COMPETENCIA/DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	POSIBLES	TEMÁTICAS	Y	ACTIVIDADES	DE
---------------------------------------	----------	-----------	---	-------------	----

SABERES:

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

SABER HACER:

- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos
- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales

SABER SER:

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Pg. 71-72.

7. DIAGNÓSTICO

La capacitación es “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo”

En Artesanías de Colombia S.A. – BIC la capacitación esta enmarcada en la ruta del crecimiento y el Plan Institucional de Capacitación, los cuales responden a los ejes temáticos de este tema, contemplados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con el fin de atender las necesidades reales de la Entidad se hace necesario adelantar la detección de las necesidades de capacitación, involucrando los principales grupos de interés: jefes y funcionarios. Esta actividad hará parte del plan de acción de la ruta del crecimiento y se convertirá en la brújula que direcciona el foco del plan en el presente cuatrienio, sustentado en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional de Capacitación y los lineamientos del MIPG.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación de Artesanías de Colombia S.A. – BIC para los años 2024 y 2025 tendrá en cuenta los resultados de la medición de ambiente laboral realizado por la Caja de Compensación Familia CAFAM en el 2023 y los resultados de la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial adelantada en noviembre de 2023. Esta información se encuentra contenida en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 – 2025 formulado por la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos.

8. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Se diseñará una estrategia de comunicación y socialización, con el fin de difundir la información por los medios establecidos de acuerdo con la normatividad vigente en materia de información a la ciudadanía y con las políticas de comunicación interna vigente.

Igualmente se plantea publicar y socializar cada actividad a realizar y generar informes periódicos que permitan ver el cumplimiento de las líneas de base establecidas en el diagnóstico realizado.

9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con base en los ejes temáticos, en las posibles actividades de capacitación y los resultados de las diferentes herramientas (grupos focales, encuestas, entre otros) aplicados, se formulará el Plan de acción de la Ruta del Crecimiento 2024.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de acción de la Ruta del Crecimiento 2024 se realizará de forma mensual, de acuerdo con el cronograma establecido.


Adicionalmente, el impacto de las capacitaciones se hará a través de la evaluación de desempeño, según lo establece el procedimiento PRI-GTH-049 Desarrollo y calidad de vida laboral.

11. METAS

Cumplimiento del plan en un 95% de las tareas asignadas para el Plan de Acción de la Ruta del Crecimiento 2024.

Fecha de elaboración: Diciembre 28 de 2023

Elaboró: Sulena Camacho Ruíz
Contratista

Revisó: Sandra Maritza Vargas Rozo 
Coordinadora Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Aprobó: Sara Consuelo Sastoque Acevedo
Subgerente Administrativa y Financiera