



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

0186

RESOLUCIÓN NÚMERO DE

(31 ENE. 2022

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC -2022"

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales y en particular las conferidas por el parágrafo del artículo 36 y el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 54 consagra que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"*

Que el numeral 2 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone que *"Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas (...)"*

Que el Título 9 del Decreto 1083 de 2015, establece los lineamientos para la formulación de los planes de capacitación, su finalidad y la conformación de la Red Institucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.

Que en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 se define la Capacitación como *"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"*.

Que el artículo 33, numeral 3 y el artículo 34, numeral 40 de Ley 734 de 2002 establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que de acuerdo con la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores

Continuación de la Resolución, "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC -2022"

Públicos, se realizó la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- teniendo en cuenta los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Creación de Valor Público y Gestión del Conocimiento.

Que, en virtud y cumplimiento de las normas precedentes, el Plan de Capacitación fue formulado, con la participación de la Comisión de Personal, lo cual se llevó a cabo en la sesión de 20 de diciembre de 2021.

Que el Grupo de Talento Humano presentó el 31 de enero de 2022 ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el proyecto de Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022, el cual fue aprobado por este órgano colegiado.

Qué en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Institucional de Capacitación -PIC- del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, para la vigencia del año 2022 orientado al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para propiciar la eficiencia personal y organizacional, que permita el desarrollo profesional y el mejoramiento de la prestación de servicios de la entidad.

ARTICULO SEGUNDO. – El Grupo de Talento Humano coordinará las acciones tendientes a publicar el "Plan Institucional de Capacitación del Ministerio vigencia 2022".

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los **31 ENE. 2022**

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO


MARÍA XIMENA LOMBANA VILLALBA

PROYECTÓ: Karol Lizeth López Reyes

REVISÓ: Leonor Carolina Duque

Julián Alberto Trujillo

APROBÓ: John Leónidas Zúñiga

*“Enseñar no es transferir conocimiento,
sino crear las posibilidades para su
propia producción o construcción”.*
Paulo Freire

CapaCIT-ando

Plan Institucional de Capacitación
2022

Grupo de Talento Humano

Tabla de contenido

Objetivo y Alcance de CapaCIT – ando.....	2
Marco Normativo	4
Principios.....	5
Componentes de CapaCIT – ando	8
INDUCCIÓN.....	9
REINDUCCIÓN.....	10
CAPACITACIÓN	11
Fases.....	12
Competencias esperadas con CapaCIT- ando.	52
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2022

Objetivo y Alcance de CapaCIT – ando

<p>OBJETIVO</p>	<p>Establecer las líneas estratégicas y jornadas de inducción, reinducción y capacitación para la vigencia 2022 a través del plan “<i>CapaCIT-ando</i>”.</p>
<p>¿POR QUÉ Y PARA QUE ELABORAR UN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN?</p>	<p>El MINCIT, como entidad del orden nacional, debe atender las obligaciones previstas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, que regulan el Sistema de Capacitación y el empleo público.</p> <p><i>CapaCIT-ando</i> contribuye a desarrollar y fortalecer en los servidores una ética y prestación del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.</p> <p><i>CapaCIT-ando</i> identifica la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que presta el servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia y las que requieren para desempeñar óptimamente sus funciones.</p> <p><i>CapaCIT-ando</i> permite coordinar de manera unificada todos los programas de capacitación que se requieren en las diferentes dependencias y subsistemas de gestión que tiene la entidad.</p>

CapaCIT-ando está dirigido a:

Los Servidores de la entidad quienes podrán participar de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo tercero de la Ley 1960 de 2019 “*Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

Para las actividades que se realicen en el marco del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Subsistema de Gestión Ambiental, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, podrán participar de la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

ALCANCE

Marco Normativo

¿Qué **MARCO
NORMATIVO**
orientó la
construcción de
CapaCIT – ando?

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus modificatorios.
- **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 909 de 2004**, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **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**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios (Decreto 648 de 2017).
- **Decreto Ley 894 de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final, para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Sentencia C-527/17** expediente RDL -027.

- **Ley 1955 de 2019**, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”
- **Ley 1960 de 2019**, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 104 de 2020** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Circular Externa N° 100-004-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

¿Qué **OTRAS FUENTES**
orientaron la
construcción de
CapaCIT – ando?

Principios

CapaCIT-ando se
desarrollará de acuerdo
con los **PRINCIPIOS**
planteados en el Decreto
Ley 1567 de 1998, así:

1. **Complementariedad.** *CapaCIT-ando* es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos hacia ella.
2. **Integralidad.** *CapaCIT-ando* contribuye al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad.** La formulación de *CapaCIT-ando* es la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados.
4. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de *CapaCIT-ando*, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación contarán con la participación activa de los empleados.
5. **Prevalencia del Interés de la organización.** Los programas incluidos en *CapaCIT-ando* responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

CapaCIT-ando se desarrollará de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

6. **Complementariedad.** *CapaCIT-ando* es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos hacia ella.
7. **Integralidad.** *CapaCIT-ando* contribuye al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
8. **Objetividad.** La formulación de *CapaCIT-ando* es la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados.
9. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de *CapaCIT-ando*, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación contarán con la participación activa de los empleados.
10. **Prevalencia del Interés de la organización.** Los programas incluidos en *CapaCIT-ando* responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
11. **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación percibida por los empleados, debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
12. **Profesionalización del servidor público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a las actividades definidas en *CapaCIT-ando*, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

CapaCIT-ando se
desarrollará de acuerdo
con los **PRINCIPIOS**
planteados en el Decreto
Ley 1567 de 1998, así:

13. **Economía.** Las actividades incluidas en *CapaCIT-ando* buscan el manejo óptimo de los recursos, a través del apoyo interinstitucional, el uso de facilitadores internos y la creación de proyectos de aprendizaje en equipo.
14. **Énfasis en la práctica.** Las actividades previstas en *CapaCIT-ando*, se impartirán privilegiando el uso de metodologías con énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del MINCIT.
15. **Continuidad.** *CapaCIT-ando* contempla la formulación y continuidad en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Componentes de CapaCIT – ando

COMPONENTES

CapaCIT-ando tiene 3 componentes:

- 01.** Inducción
- 02.** Reinducción
- 03.** Capacitación

Adicionalmente, se podrán generar programas de contingencia que no estén previstos inicialmente en CapaCIT-ando y que por disposición legal o reglamentaria, por necesidades del servicio o por conveniencia, sean autorizados por el Secretario General del Ministerio.

El Grupo de Talento Humano integrará a las áreas estratégicas y misionales para la definición de contenidos y cronogramas, teniendo en cuenta los procesos contractuales y administrativos que se requieran.

INDUCCIÓN
(art. 7, Lit a), Decreto
Ley 1567 de 1998)

Pretende iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Los objetivos son:

- a) Iniciar su **integración** al sistema de valores de la entidad, y el fortalecimiento de su formación ética.
- b) **Familiarizar** al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c) **Instruir** al empleado acerca de la **misión** de la entidad, de las funciones de su dependencia, de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d) **Informar** al funcionario sobre las **estrategias tendientes a prevenir la corrupción**, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) **Crear identidad y sentido de pertenencia** respecto de la entidad.

NOTA: La inducción en el MINCIT se hace a través de la metodología E-Learning y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación. Adicionalmente, en el área recibirá un proceso sobre el alcance de las funciones de la dependencia y el rol en la misma, con el propósito de fortalecer los procesos de inducción y reinducción durante el transcurso del empalme o cambio de cargo.

Para este requerimiento, se debe cumplir un plazo máximo de **10 días hábiles** y debe ser realizado por **todos los servidores públicos** que ingresen a la entidad.



REINDUCCIÓN

(art. 7, Lit b Decreto
Ley 1567 de 1998)

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional.

Se imparte a todos los empleados por lo menos **cada dos (2) años**, o antes, en el momento en que se produzcan cambios de un proceso de actualización acerca ellos. Los objetivos específicos son los siguientes:

- a) **Enterar** a los empleados acerca de **reformas en la organización del Estado** y de sus funciones.
- b) **Informar** a los empleados sobre la reorientación de la **misión institucional**, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c) Ajustar el **proceso de integración** del empleado al sistema de valores de la organización y afianzar su formación ética.
- d) Fortalecer el **sentido de pertenencia e identidad** de los empleados.
- e) Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

EJES CENTRALES

- ⇒ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ⇒ Planeación Estratégica 2020 –Plan Nacional de Desarrollo “Pacto Por Colombia, Pacto por la equidad”.
- ⇒ Código de Integridad, incompatibilidades e inhabilidades
- ⇒ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

NOTA: La reinducción en el MINCIT se hace a través de diferentes medios como charlas, conferencias y actividades lúdicas (diferentes elementos multimedia que hoy permiten el apropiamiento del conocimiento), para la vigencia 2022 se realizara mediante metodología E-Learning, en un objeto virtual de aprendizaje OVA.

CAPACITACIÓN
(art. 4 Decreto Ley
1567 de 1998)

La capacitación puede definirse como el **conjunto de procesos organizados**, que incluyen la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Estos procesos en el sector público están orientados a desarrollar y potencializar el talento humano en la entidades públicas.

Está dirigida a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la **generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes**.

Busca **incrementar la capacidad individual y colectiva**, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La capacitación es una obligación de la Administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración.

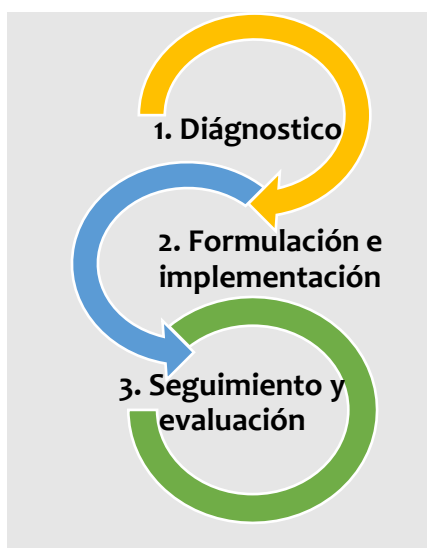
Objetivos de la formación y capacitación

(art. 5 Decreto
Ley 1567 de
1998)

- a) Contribuir al **mejoramiento institucional**, fortaleciendo la capacidad de las diferentes dependencias.
- b) Promover el **desarrollo integral** del talento humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el **nivel de compromiso** de los funcionarios públicos, con respecto a las políticas, los planes, los programas y los proyectos del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- d) Fortalecer la **capacidad, tanto individual como colectiva**, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- e) Facilitar la **preparación permanente** de los servidores públicos, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Fases

El componente 03 de **CapaCIT-ando** comprende 3 fases:



1. **Diagnóstico** para la identificación de las necesidades, efectuado en el mes de octubre- noviembre de 2021.
2. **Formulación** de actividades de capacitación y el cronograma de **implementación** para 2022.
3. **Seguimiento y evaluación** de cada una de las actividades propuestas, mediante encuestas de satisfacción e indicadores

01 Diagnóstico

Atendiendo las directrices de la Función Pública, se realizó la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO así:

- a. **Herramienta de diagnóstico a los jefes** de las dependencias en el mes de noviembre del 2021, obteniendo respuesta de 25.
- b. Identificación de **necesidades de los servidores** del Ministerio a través de un formulario dispuesto en la Mintranet, publicado el 27 de octubre al 09 de noviembre de 2021, obteniendo 200 respuestas, que corresponden a 44 % de la planta de personal.
- c. Identificación de necesidades, a partir de la **evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión 2020 - 2021**.
- d. Integración de las necesidades de capacitación, identificadas en los **5 Subsistemas de Gestión**.
- e. Identificación de **las fuentes legales**, que sustentan la inclusión de acciones de capacitación.
- f. Identificación de las **necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal**, en sesión del 20 de diciembre de 2021.

¿QUÉ **METODOLOGÍA**
SE UTILIZÓ PARA EL
DIAGNÓSTICO?

01. RESULTADOS DIAGNÓSTICO

De las 6 fuentes aplicadas para la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, se obtuvieron los siguientes resultados:

A. HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO APLICADA A LOS JEFES

Se aplicó a 25 líderes de los diferentes procesos, se presenta una gran atomización en cuanto a los temas solicitados por cada dependencia, de otro lado, también se evidencian una serie de temas que tienen un corte transversal y cuya frecuencia de solicitud es mayor.

Las capacitaciones especializadas, esenciales y/o específicas solicitadas por las dependencias fueron:

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
Oficina de Sistemas de la Información	<ul style="list-style-type: none"> Cloud computing Data science Scrum Master Gestión de proyectos de software Machine Learning BigData Analytics Phyton Blockchain Seguridad de la Información (ISO 27001) Comunicación digital Redacción de textos Jurídicos Arquitectura Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Módulos internos Office 365 SECOP SIIF Respuesta de derechos de petición Creación de estudios previos para contrataciones. Metodología ágiles – Scrum Tecnologías de 4R Analítica de datos estratégicos Ciclo de vida de dato

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
		<ul style="list-style-type: none"> Mapas de información
Oficina Asesora Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> Técnica normativa para la elaboración de proyectos de actos administrativos tales como Decretos, Resoluciones, Circulares y Conceptos Jurídicos. 	<ul style="list-style-type: none"> MIPG Gestión de Calidad
Oficina de Estudios Económicos	<ul style="list-style-type: none"> Cuentas nacionales en conocimiento y utilidad del matriz insumo-producto Programación. uso de bases de datos con programas especializados (Python, R, SQL) Temas económicos de coyuntura actual. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión documental Excel Power Point Sistema Integrado de Calidad Atención al ciudadano Clasificación y seguridad de la información.
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> Aseguramiento y mejora de la calidad de la Auditoría Interna. Estatuto de Auditoría Interna y su evaluación. Código de Ética del Auditor y su evaluación. Sistema de Documentación de Auditoría Interna ajustado al Sistema de Gestión Documental del MinCIT. Capacitación en relación con el Sistema de Gestión Documental de la Auditoría Interna con medición de apropiación del conocimiento. Riesgos de la auditoría 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la política de integridad, procedimientos Y riesgos. Sistema de Control Interno – MECI. Gestión de archivos y documentos. Técnicas estadísticas y manejo de la información pública. Herramientas virtuales.

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lenguajes inclusivos (lenguaje de señas, braille). ▪ Manejo de herramientas ofimáticas. ▪ Practicas responsable con el medio ambiente y la sociedad.
Oficina Asesora de Planeación Sectorial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de Proyectos PMI. ▪ Especialización Gestión Pública. ▪ Profundización de las políticas del MIPG. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación pública ▪ Excel Intermedio ▪ Power BI ▪ Diseño y técnicas para presentación de informes.



Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
Secretaría General	<ul style="list-style-type: none">Plan Anual de Adquisiciones Plan Estratégico Seguridad Vial (PESV)Taller práctico de Preparación declaración impuestos IVARetención en la fuenteICATrabajo en equipo y comunicación asertivaRedacción en inglésAnalítica de datos para redes socialesTendencias en redes socialesVisualización de datos para comunicacionesProgramas de FotografíaProgramas de videoContratación estatalDerecho administrativoActualizaciones tributarias, normatividad contable y de matemáticas financierasExpediente electrónico y elaboración de TRDActualización nuevo código general disciplinario especializadaTaller procedimiento, pruebas y oralidad en derecho disciplinarioResponsabilidad disciplinaria en contratación estatal.Diseño de encuestas de percepción y satisfacción,Manejo de bases de datos para principiantesMetodologías aplicadas a la construcción de políticas planes y programas con participación de la Ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none">Gestión DocumentalOfficeRAMAplicativo de Caja MenorAplicativo Parque AutomotorAplicativo Servicios GeneralesAplicativo SalasAplicativo SASIExcel por nivel de cargoGestión documentalDerechos de peticiónContrataciónPresupuestoExcelRedacción de textos, gramática y ortografíaRelaciones humanasManejo de estrés y liderazgoManejo Paquete de OfficeMetodologías innovadoras para la solución de retos de la entidadEstilos de liderazgo

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de aprendizaje en equipo PAE Analítica institucional en las entidades públicas, herramientas de valor para la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de Resultados a través de gráficos e imágenes

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
Viceministerio de Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Turística Gestión de Destinos Turísticos Capacidad de carga a los destinos turísticos. Marketing, Formulación y evaluación de Proyectos. Políticas de sostenibilidad ambiental aplicadas en el turismo responsable (prevención de ESCNNA, tráfico de fauna y flora, accesibilidad, comercio justo, patrimonio cultural). Gestión del Conocimiento e Innovación. Transformación digital Estructura del sub sistema de la calidad. Construcción de Políticas Públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Documental Gestión Archivística Excel Intermedio Lenguaje de señas Atención al usuario Relaciones Interpersonales Manejo de público
Viceministerio de Desarrollo Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación MIPG Relaciones personales entre directivos y colaboradores de la entidad. Medidas EFR. Administración y Gestión Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> Microsoft Office Microsoft Teams Outlook Excel

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
Viceministerio de Comercio Exterior	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estatuto aduanero ▪ Matriz de riesgo ▪ Clasificación arancelaria ▪ Colombia compra eficiente Procesos de contratación Elaboración de diferentes productos sensibles para tener mayor claridad en procesos de producción. ▪ Capacitación de MinDefensa sobre los productos que ellos adquieren en sus compras públicas. ▪ Capacitación en temas relacionados con dumping dictada por expertos que manejen el tema en la OMC ▪ Sistemas especiales de importación - exportación Sociedades de comercialización internacional y demás instrumentos de promoción de exportaciones. ▪ Medidas de Defensa Comercial Internacional ▪ Registro de Productores de Bienes Nacionales ▪ Zonas Francas Procedimientos y Requisitos de Importación y Exportación ▪ Política aduanera, arancelaria y de comercio exterior. ▪ Transformación Digital ▪ Acuerdos Internacionales ▪ Actualidad Económica y Cambiaria, temas aduaneros ▪ Diplomacia y Relaciones Internacionales ▪ Gestión del Conocimiento e Innovación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos de petición ▪ Redacción de textos jurídicos ▪ Gestión documental con énfasis en traslado de radicados a otras entidades y tareas relacionadas. ▪ Excel avanzado ▪ Programas para la elaboración de presentaciones con nuevas tecnologías ▪ MIPG ▪ MECI ▪ Estructura interna del Ministerio Gestión de proyectos ▪ Excel Intermedio ▪ Excel Avanzado ▪ Manejo seguridad y uso de información en la nube

Dependencia	Capacitaciones especializadas	Capacitaciones esenciales y/o específicas
Equipo Negociador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación asertiva. ▪ Interpretación de Modelos económicos. ▪ Inglés ▪ Manejo de Paquetes de Bases de datos ▪ Fuentes de información de Comercio Internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excel avanzado. ▪ Manejo de conflicto. ▪ Atención al ciudadano. ▪ Manejo de One Drive ▪ Presentaciones e Infografías. ▪ Contratación Pública.

De lo anterior se puede resaltar, que dentro de las **capacitaciones especializadas** cada dependencia del Ministerio las solicitó partiendo del desarrollo de sus funciones y las necesidades de personal que consideran son indispensables para la ejecución del plan de capacitación.

Teniendo en cuenta esta información, con mayor predominancia se encuentra que los líderes consideran que es fundamental capacitarse en temas relacionados con el análisis de datos, a través de herramientas virtuales, como aplicativos en lenguaje de programación y medición que faciliten su comunicación e interpretación.

De igual manera, consideran que es necesario capacitarse en los sistemas de auditoría y gestión pública, con énfasis en la gestión de conocimiento para el desarrollo de proyectos y políticas públicas con metodologías aplicadas.

Por otra parte, se evidencian temas importantes a capacitar como lo son las Políticas de sostenibilidad ambiental aplicadas en el turismo responsable, junto con el análisis tendencial y el manejo creativo de la información, Marketing y la gestión de proyectos para el reconcomiendo de los patrimonios culturales.

Así mismo, uno de los focos principales en la fomentación de conocimientos dirigidos al comercio son los estatutos aduaneros y de aranceles, sistemas especiales de importación y exportación, así como también relaciones internacionales las cuales pueden generar una mayor apropiación y así mismo una buena gestión en la administración pública.

Por su parte, se evidencia que, para las **capacitaciones específicas o esenciales**, que son solicitadas por las diferentes áreas de forma recurrente, son:



Excel con el 3,5%, seguida de capacitaciones relacionadas en gestión documental con el 2,5 %. Así mismo, consideran que es imprescindible brindar capacitaciones relacionadas con el manejo del paquete de Office 365 con el 2,1%. Adicional, con una puntuación de 1,4% cada una, se encuentra que es importante para los líderes que sus equipos de trabajo sean capacitados en la red la redacción de textos jurídicos, como respuestas a derechos de petición y actos administrativos, contratación pública y finalmente Diseño y técnicas para presentación de informes.

Por otra parte, se observa un interés particular con el 1,1 % para cada una por conocer aspectos relacionados con la atención al ciudadano, el Manejo de herramientas ofimáticas y aplicativos y herramientas financieras (aplicativo de caja menor, SIIF). Ahora bien, en temáticas como MIPG, sistema integrado de calidad, manejo, clasificación y seguridad de la información, Sistema de Control Interno – MECI, técnicas estadísticas para el manejo de la información, lenguajes inclusivos (lenguaje de señas, braille) y estilos de liderazgo se obtuvo un porcentaje del 0,7% de interés.

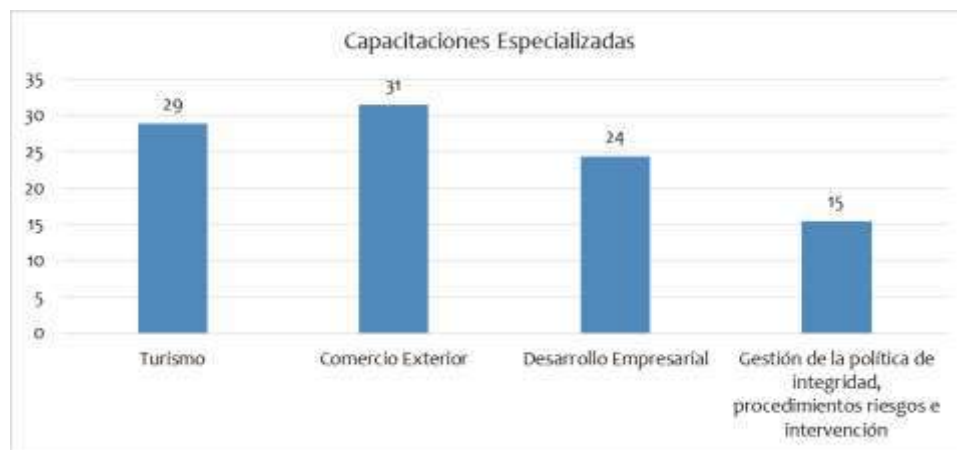
Para lo referente a las competencias y desarrollo del ser humano se obtienen con un 0,4 que los líderes de los diferentes equipos de trabajo exponen que las temáticas deben alinearse con en el relacionamiento y comunicación asertiva, manejo de estrés y resolución de conflictos, junto con Metodologías innovadoras para la solución de retos de la entidad, y practicas responsables con el medio ambiente y la sociedad.

A partir de la información suministrada, por los diferentes líderes al interior del Ministerio se construirán programas de capacitación que estén encaminados a mejorar la productividad de los funcionarios, así como a facilitar el desarrollo de sus labores.

FORMULARIO DILIGENCIADO POR LOS SERVIDORES

La herramienta aplicada a los funcionarios se realizó en varias etapas, que van desde capacitaciones en temas especializados, específicos y esenciales, hasta preguntas específicas por cada uno de los ejes del Plan de Formación y Capacitación.

Dentro de las capacitaciones especializadas solicitadas por los funcionarios, podemos anotar las siguientes:



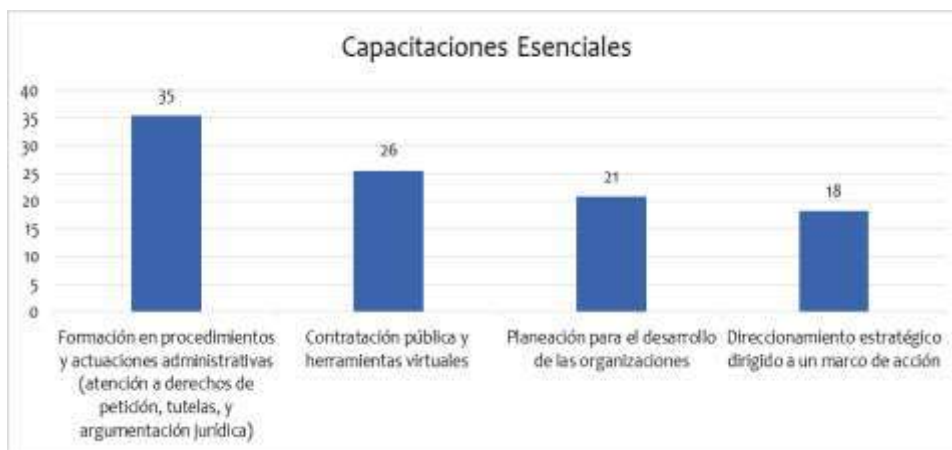
Los funcionarios exponen que las capacitaciones especializadas deben seguir la siguiente priorización: Comercio Exterior con el 31%, seguidas de Turismo con 29%, Desarrollo empresarial con 24% y Gestión de la política de integridad procedimientos, riesgos e intervención con 15%.

Adicional a esto, se obtienen 14 comentarios que sugieren los siguientes temas de capacitación, algunos de estos son: Defensa judicial, Estructuración y seguimiento a ejecución de Políticas Públicas, Excel intermedio y avanzado, Finanzas y estadística, Gestión presupuestal e inversión pública, Negociación y patrimonios, Presupuesto y contabilidad, Programación en software, SIG, SIIF.



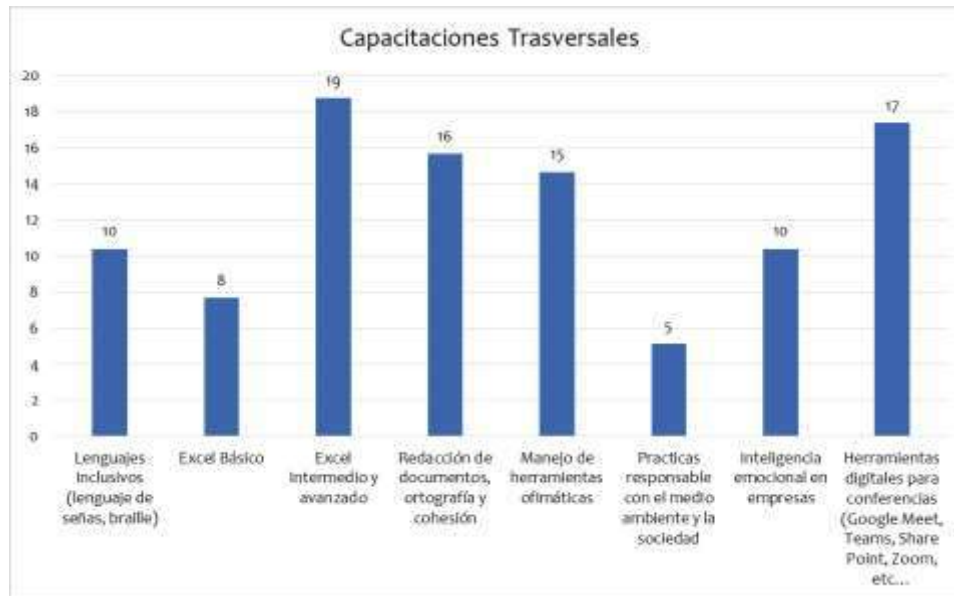
Respecto de las capacitaciones específicas, los funcionarios exponen que deben seguir las siguientes categorías: Técnicas estadísticas y manejo de la información pública con el 16%, seguidas de Gestión de Archivos y Documentos con 14%, Sistema de Gestión y Desempeño - SGD con el 13%.

Así mismo, algunas de las sugerencias que indicaron los funcionarios para capacitarse fueron: Acuerdos Comerciales, Actualización Aduanera, logística del Comercio Exterior, Bases de datos de entidades internacionales, Herramientas informáticas para facilitar el trabajo inversiones sostenibles y Programación en software.



Para la línea de capacitaciones esenciales, los funcionarios seleccionaron las siguientes categorías: Formación en procedimientos y actuaciones administrativas (atención a derechos de petición, tutelas, y argumentación jurídica) con el 35%, seguidas de

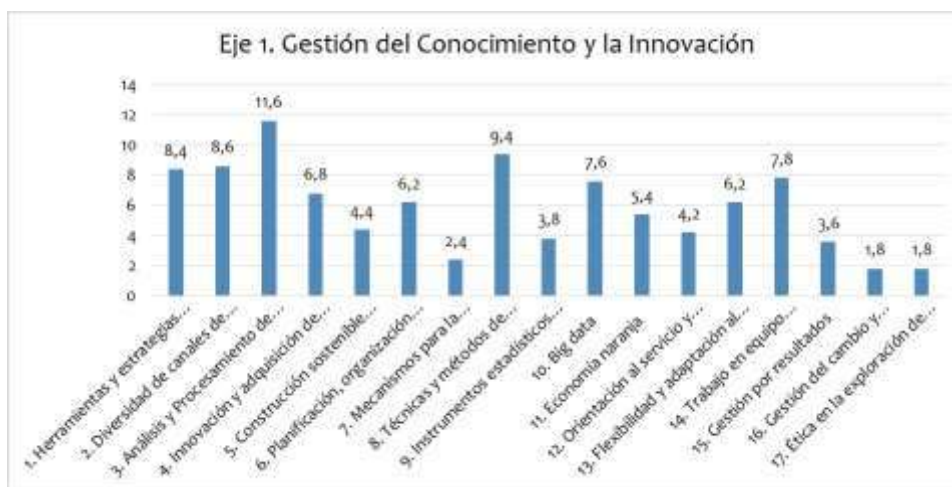
Contratación Pública y herramientas virtuales con 26%, Planeación para el desarrollo de las organizaciones con el 21% y Dirección estratégica dirigido a un marco de acción con el 18%.



Para la categoría de capacitaciones transversales, los funcionarios seleccionaron las siguientes opciones: Excel Intermedio y Avanzado con el 19%, en segundo lugar, se encuentra, Herramientas digitales para conferencias (Google Meet, Teams, Share Point, Zoom) con un 17%, Redacción de documentos, ortografía y cohesión con un 16% ocupando el tercer lugar.

Para las demás opciones se tiene un porcentaje menor del 48% con Manejo de herramientas ofimáticas, Inteligencia emocional en empresas, Lenguajes inclusivos (lenguaje de señas, braille), Excel Básico y por último Prácticas responsable con el medio ambiente y la sociedad.

Por otro lado, teniendo en cuenta los **Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación**, se preguntó a los funcionarios que capacitación les gustaría recibir, obteniéndose los siguientes resultados:



Para el **Eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación** se preguntó a los funcionarios bajo diferentes categorías alineadas con este componente, a lo cual se obtienen las siguientes 5 opciones con mayor puntuación:

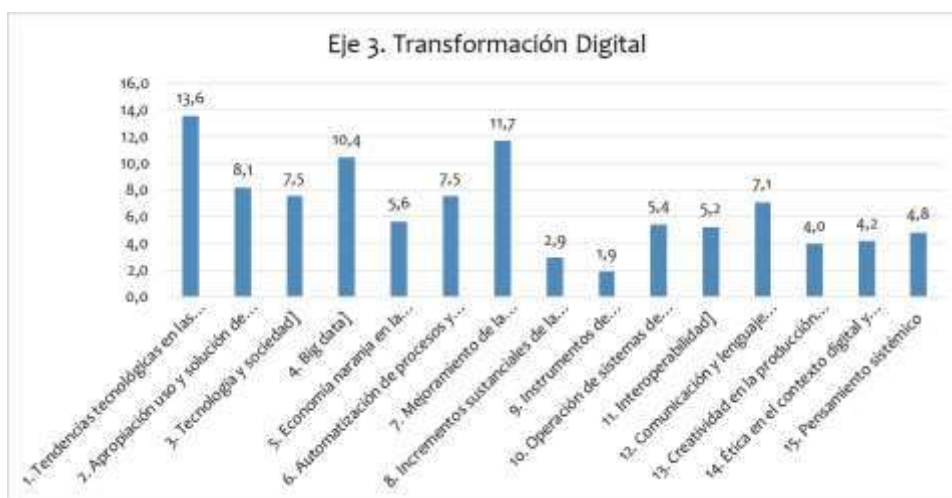
Análisis y Procesamiento de datos e información con un 11.6%, Técnicas y métodos de investigación con 9.4%, Diversidad de canales de comunicación con 8.6%, Herramientas y estrategias para la estructuración, generación y promoción del conocimiento con el 8.4%, Trabajo en equipo comunicación asertiva y gestión para resultados con 7.8% y Big data con un 7.6%.



Para el **Eje de Creación de Valor Público** se preguntó a los funcionarios bajo diferentes categorías alineadas con este componente, a lo cual se obtienen las siguientes 5 opciones con mayor puntuación:

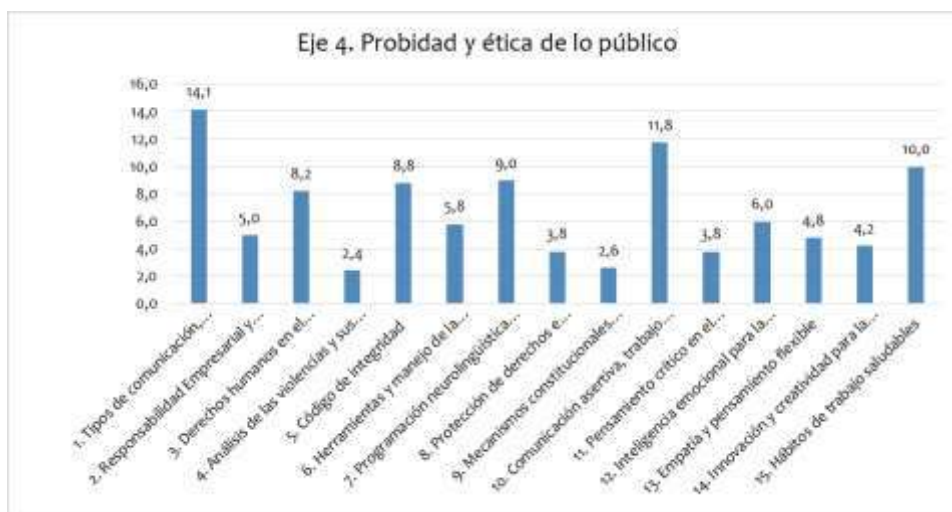
Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
[SITIO WEB](#)

Lenguaje Claro con un 12.3%, Gestión pública orientada a resultados con 11.7%, Crecimiento económico productivo y competitividad territorial con 8.9%, Modelos de planeación y gestión en entidades públicas y grupos de interés con el 8.1%, Gerencia y formulación de proyectos públicos bajo la metodología general ajustada MGA y Gestión del riesgo de desastres, cambio climático y biodiversidad con 7.2% cada una y Construcción de indicadores y evaluación de políticas públicas con un 6.8%.



Para el **Eje de Transformación Digital** se preguntó a los funcionarios bajo diferentes categorías alineadas con este componente, a lo cual se obtienen las siguientes 5 opciones con mayor puntuación:

Tendencias tecnológicas en las entidades públicas con un 13.6%, Mejoramiento de la comunicación con 11.7%, Big data con 10.4%, Apropiación uso y solución de problemas mediante tecnologías de información con 8.1%, Tecnología y sociedad y Automatización de procesos y maximización de la eficiencia con el 7.5% cada una y Comunicación y lenguaje tecnológico con 7.1%.



Para el **Eje de Probidad y Ética de lo público**, se preguntó a los funcionarios bajo diferentes categorías alineadas con este componente, a lo cual se obtienen las siguientes 5 opciones con mayor puntuación:

Tipos de comunicación, resolución y manejo de conflictos con un 14.1%, Comunicación asertiva, trabajo en equipo y liderazgo con 11.8%, Hábitos de trabajo saludables con el 10%, Programación neurolingüística asociada al entorno público con el 9%, y Código de integridad con el 8.8%.

B. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO y ACUERDOS DE GESTIÓN 2020

Para la elaboración del presente documento, se tuvo en cuenta el resultado de necesidades registrado en las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión correspondientes al periodo 2020-2021, por cuanto al momento de elaboración el periodo siguiente de evaluación de desempeño actual no ha terminado.

Los temas que se identificaron en evaluación del desempeño fueron los siguientes:

- Adaptación al cambio
- Compromiso con la organización
- Aprendizaje continuo
- Trabajo en equipo
- Diseño y utilización de indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos
- Medidas necesarias para minimizar los riesgos

- Toma de decisiones
- Instrumentación de decisiones
- Dirección y Desarrollo de Personal
- Creatividad e innovación
- Conocimiento del Entorno
- Calidad, riesgos, indicadores, ofimática y fortalecimiento en habilidades blandas.

El informe de evaluación de desempeño laboral del Ministerio, es claro en señalar que el proceso evaluativo se soporta en el Plan Institucional de Capacitaciones, el cual permite el mejoramiento individual e institucional. Así mismo, establece recomendaciones en materia de formación para los funcionarios de la Oficina de Estudios Económicos, la Dirección de Comercio Exterior y Dirección de Análisis Sectorial y Promoción.

Por su parte, los temas que se identificaron en los acuerdos de gestión fueron los siguientes:

- Gestión del desarrollo de las personas
- Pensamiento sistémico
- Orientación al ciudadano
- Visión Estratégica
- Gestión del Desarrollo de los Servidores públicos

C. CONSULTA A LOS LÍDERES DE LOS SUBSISTEMAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo tiene un Sistema Integrado de Gestión, el cual está integrado por el Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema de Gestión Ambiental, Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subsistema de Gestión de la Seguridad y Privacidad de la Información, y Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable.

Para identificar las necesidades de capacitación se consultó a los líderes de los diferentes subsistemas, donde se planteó un amplio número de temas sobre los cuales se requiere de capacitación, de la siguiente manera:

El **Subsistema de Gestión de Calidad**, señaló que, dentro de sus necesidades de capacitación, están:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Operación, simplificación y medición de Procesos, en el marco de la política del MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Auditorías Internas, en el marco de la política del MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Política de Compras y Contratación Públicas, en el marco de la política del MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Política de Gestión de Información Estadística, en el marco de la política del MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- En el **Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**, dentro de sus necesidades de capacitación, están:
 - Inducción y reinducción del SG SST
 - Curso 50 horas SST
 - ISO 45001: 2018 – AUDITOR INTERNO
 - ISO 39001:2018- SEGURIDAD VIAL
- En materia de Gestión de la **Seguridad y Privacidad de la Información**, se tienen las siguientes necesidades de capacitación:
 - Seguridad y privacidad de la información, para interiorizar las políticas de seguridad y privacidad de la información, protección de datos personales.
- En materia de **Subsistema de Gestión Ambiental**, se manifestaron como necesidades de capacitación las siguientes:
 - Huella de carbono institucional.
 - Valoración económica ambiental.
 - Preparación y respuesta ante emergencias ambientales.
 - Eco-conducción, Estilos de vida sostenible y Objetivos de Desarrollo Sostenible.
 - Preparación para atención de auditorías al SGA.
 - ISO 14001:2015

- Para el **Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable**, una capacitación relacionada con la actualización de la norma efr 1000-1 de la Fundación Másfamilia, y sensibilización a los funcionarios sobre el modelo.

En la presente vigencia se abordarán algunos de estos temas de acuerdo con la disponibilidad de recursos y demás elementos tenidos en cuenta para el diagnóstico.

FUENTES LEGALES

Para la construcción del presente documento, se han incorporado diferentes fuentes legales de las cuales se desprenden requerimientos de capacitación, para el adecuado ejercicio de la función pública por parte de los trabajadores del Ministerio de Comercio Industria y Turismo:

Tema	Norma
Relevancia internacional	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Buen Gobierno	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Gestión de las tecnologías de la información	Decreto 1078 de 2015
Gestión documental	Ley 1712 de 2014
Sostenibilidad ambiental	Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Derecho de acceso a la información	Ley 1712 de 2014
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Ley 1651 de 2013
Negociación Colectiva	Decreto 1083 de 2015
Formación con enfoque psicosocial	Resolución 1166 de 2018
Acoso Laboral	Ley 1010 de 2006
Gestión Documental	Ley 594 de 2000

D. NECESIDADES Y ORIENTACIONES COMISIÓN DE PERSONAL

En reunión celebrada el 20 de diciembre de 2021, se presentaron los resultados del proceso de capacitación desarrollado en el año 2021, los representantes de los trabajadores plantearon allí las siguientes observaciones para ser tenidas en cuenta en la construcción del Plan Institucional de Capacitación del año 2022.

Eje 1: Gestión de conocimiento y la innovación.

- Brindar mayor información y seguimiento en los procesos de inducción y reinducción producto de las diferentes modalidades de empleo conforme las responsabilidades de cada uno de los entes involucrados (Talento Humano, Jefe inmediato y mentor).
- Tener en cuenta los rangos de edad, para acceder al programa de Bilingüismo, si no es posible con la Universidad Nacional, validar con otras entidades educativas la posibilidad de prestación de este servicio.

Eje 2: Creación de valor público.

- Validar con los diferentes equipos de trabajo, el cumplimiento y veracidad de los procesos y tareas interdisciplinarios que repercuten en las labores con otros equipos de trabajo ya que esto conlleva al resultado conjunto como entidad.
- Tener mayor accesibilidad y articulación respecto de las personas que manejan procesos específicos de la entidad para brindar una identificación y direccionamiento eficaz.

Eje 3: Transformación digital.

- Articular los propósitos encaminados en relación con los avances de las nuevas tecnologías con las modalidades de ejecución de las funciones del servicio y tendencias de interoperabilidad vigentes en el sector público.

- Incluir temas relacionados con la seguridad y privacidad de la información.

Eje 4: Probidad y ética de lo público.

- Fomentar el compromiso de este reconocimiento de la cultura organizacional, no solo con los funcionarios, sino también con la alta gerencia y administración de la entidad.
- Generar espacios de dialogo y participación con las diferentes mesas de trabajo, para enlazar las diferentes metodologías de trabajo en relación con la era digital.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El Plan Institucional de Capacitación contempló para su diagnóstico un ejercicio de confrontación de necesidades expresadas de la siguiente manera: por los trabajadores directamente y a través de sus representantes en la Comisión de Personal, por los líderes de área mediante un cuestionario como en lo plasmado en las Evaluaciones de Desempeño y de allí se puede concluir que las demandas de capacitación tienen puntos comunes en los cuales, se deben concentrar los esfuerzos institucionales para lograr el mayor impacto.

De otro lado, los procesos desarrollados con las diferentes herramientas de diagnóstico aplicadas, arrojan resultados concordantes con aspectos legales que debemos tener en el momento de construir el Plan Institucional de Capacitación y que están alineados con los diferentes Subsistemas del Sistema Integrado de Gestión y cumplimiento de normatividad legal.

02

FORMULACIÓN E
IMPLEMENTACIÓN

Para formulación de *CapaCIT-ando* se:

- ⇒ Identificaron los **ejes temáticos** determinados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- ⇒ Identificaron las áreas y servidores gestores del conocimiento (*que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales*), quienes podrían apoyar las capacitaciones transversales para la vigencia (*proyectos de aprendizaje en equipo*)



EJE 1

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

APRENDIZAJE
ADAPTATIVO

CAPITAL INTELECTUAL

IDEACIÓN,
EXPERIMENTACIÓN,
INNOVACIÓN E
INVESTIGACIÓN

NUEVAS TECNOLOGÍAS

MEDICIÓN Y ANÁLISIS

APROPIACIÓN DEL
CONOCIMIENTO

DIFUSIÓN Y
COMUNICACIÓN

MEMORIA
INSTITUCIONAL

BUENAS PRÁCTICAS

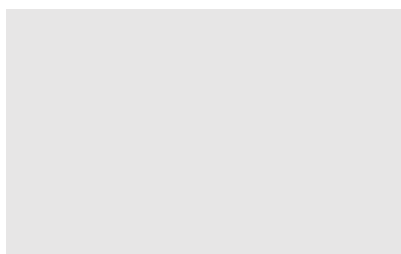
LECCIONES APRENDIDAS

“Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es un conocimiento, pues permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituye su razón de ser”

(Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020 - 2030).

Ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo debe estar identificado y sistematizado el conocimiento, tanto es que se encuentra de manera explícita, como de forma tácita en saberes acumulados o nuevos. De esta manera, permite la implementación de acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas. (Manual Operativo del MIPG, 2019). Con las actividades de este eje se busca que los servidores:

- ⇒ Consoliden el **aprendizaje adaptativo**, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- ⇒ Mitiguen la fuga del **capital intelectual**.
- ⇒ Construcción de 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 acceso fácil de los grupos de valor.
- ⇒ Fomento de la **cultura de la medición y el análisis** de la gestión institucional y estatal.
- ⇒ Identifiquen y transfieran el **conocimiento**, fortalecimiento de los canales y espacios para su **apropiación**.
- ⇒ Promoción de la **cultura de la difusión y la comunicación** del conocimiento en los servidores y entidades públicas.



⇒ Implementación de mecanismos e instrumentos para la **captura y preservación de la memoria institucional** y la difusión de **buenas prácticas y lecciones aprendidas**.

⇒ Vanguardia en los temas de su competencia.

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
INDUCCIÓN REINDUCCIÓN	Generar un mayor sentido de pertenencia, desarrollando una cultura organizacional a fin de facilitar procesos de adaptación al sistema general, actualización del servicio público en el marco de funcionamiento del Estado y la Entidad.	-Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022. Pacto por Colombia -Cultura organizacional -Decreto Ley 1567 de 1997 -Solicitud de líderes	- Actualización normativa. - Memoria Institucional. - Lecciones aprendidas. -Aplicativos del MinCIT. - Identificación de enlaces temáticos - Direcccionamiento estratégico
BILINGUISMO	Dotar al funcionario de las competencias necesarias, para el adecuado cumplimiento de sus funciones.	-Solicitud de los funcionarios -Ley 1651 de 2014	- Capacitación en diferentes idiomas.
GESTIÓN DE ARCHIVO Y DOCUMENTOS	Brindar conocimientos y actualización a los funcionarios nuevos y antiguos	-MIPG. -Solicitud de líderes. - Solicitud de los funcionarios.	- Gestión documental física y electrónica.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
	que permita unificar criterios frente a Gestión Documental.		
INTRUMENTALIZACIÓN DE LAS DECISIONES DE LA ADMINISTRACIÓN	Generar habilidades y fortalecer competencias en los servidores públicos	-Política de prevención de daño antijurídico	- Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso y de lo contencioso administrativo. -Formulación de actos administrativos. -Técnica Normativa.
PRODUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN NORMATIVA	Actualizar los conocimientos de los funcionarios en diferentes temas de la Administración Pública.	-Solicitud de los líderes. -Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP. - Solicitud de los funcionarios.	- Normas de gestión del talento humano - Seguridad y salud en el Trabajo: inducción y reinducción, ISO 45001:2018, ISO 39001:2018 - Derechos de petición. - Defensa jurídica del Estado.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Dotar de conocimientos y herramientas a los funcionarios para identificar y	- Solicitud de líderes. - Diagnóstico de funcionarios. - Diagnóstico de Servidores.	- Análisis y procesamiento de datos e información.

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
	sistematizar el conocimiento.	- Cambio de gobierno	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas y métodos de investigación. - Big data. -Estrategias para la Retención del conocimiento. -Formulación de indicadores de resultados. - Redacción de textos. - Comprensión lectora.



EJE 2

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

FORMACIÓN PARA
DIRECTIVOS

INTERACTIVIDAD

LEGITIMIDAD Y LA
GOBERNANZA

NUEVAS
OPORTUNIDADES

“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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020 – 2030).

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los funcionarios, 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.

Con las actividades de este eje se busca:

- ⇒ Fortalecer los **procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos** para alinear las decisiones con un esquema de gestión orientada al conocimiento y buen uso de los recursos.
- ⇒ **Interactividad** entre la administración y el ciudadano, para discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y por ende lo que genera valor público.
- ⇒ Eficiencia de la gestión a través de encadenamientos para formar valor, fortalecer la **legitimidad y la gobernanza**.
- ⇒ Creación de **nuevas oportunidades**, para generaciones actuales y/o futuras.

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Construcción de espacios de diálogo social, con parámetros objetivos claros que permitan fortalecer	<ul style="list-style-type: none">- Decreto 1072 de 2015.- Solicitud de la Organización Sindical.	<ul style="list-style-type: none">- Cuales son los temas que se pueden negociar dentro del marco legal.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
	la confianza en los funcionarios de la Organización.		-Actualización normativa. -Formulación de pliegos para personas fuera de la organización sindical. - Técnicas de negociación sindical.
SERVICIO Y ATENCIÓN AL CIUDADANO, Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Brindar conocimientos, herramientas y estrategias para la atención y participación de los ciudadanos en los servicios de la Entidad y espacios de participación.	<ul style="list-style-type: none">- Plan Nacional de Formación y Capacitación.- Solicitud de líderes- Diagnóstico de servidores-Resolución 1166 de 2018	Lenguaje claro: -Estrategias la buena comunicación hacia el ciudadano. -Comunicación Asertiva y su importancia en la relación con el ciudadano. Construcción de políticas planes y programas con participación de la Ciudadanía: -La participación ciudadana para la mejora en la gestión misional. -Estrategias para promover la participación en distintas fases de la gestión pública.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
			<p>Humanización de la atención al ciudadano.</p> <p>-La innovación en la atención del ciudadano y grupos de interés (casos de éxito).</p> <p>-El placer de servir a otros.</p> <p>Gestión pública orientada a resultados</p> <p>-La innovación como herramienta de ayuda para una gestión exitosa.</p> <p>-De la planeación al resultado: un camino de grandes retos.</p> <p>Transparencia, servicio al ciudadano, rendición de cuentas.</p> <p>-Ley 1712 de 2014.</p> <p>-Política de Servicio al Ciudadano.</p> <p>-Rendición de cuentas</p>



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
			-Las veedurías ciudadanas, invitados de honor en los espacios de Participación Ciudadana.
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	Capacitar al personal sobre administración eficiente y racional de los recursos naturales, de manera que sea posible mejorar el bienestar de la comunidad	<ul style="list-style-type: none">-Plan Nacional de Desarrollo.-Solicitud del Líder del Subsistema de Gestión Ambiental.-Resolución 1362 de 2019	<ul style="list-style-type: none">- Huella de carbono institucional- Valoración económica ambiental.- Preparación y respuesta ante emergencias ambientales.- Eco-conducción, estilos de vida sostenibles y objetivos de desarrollo sostenible.- Preparación para atención de auditoria SGA.- ISO 140001:2015- Gestión de riesgo de desastres, cambio climático y biodiversidad.- Normas ambientales en



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
			materia de contratación.
SISTEMA DE GESTIÓN	Fortalecer conocimientos y aptitudes de los funcionarios frente al MIPG.	<ul style="list-style-type: none">-MIPG- Solicitud de los líderes de Subsistema.- Diagnóstico de servidores.-Resolución No. 417 del 1 de marzo de 2018.- Solicitud del líder del subsistema de calidad.	<ul style="list-style-type: none">-Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.-Operación, simplificación y medición de los Procesos, en el marco de la política del MIPG-Auditorías Internas, en el marco de la política del MIPG.-Política de Compras y Contratación Públicas, en el marco de la política del MIPG-Política de Gestión de Información Estadística, en el marco de la política del MIPG.
CONTROL INTERNO	Desarrollar procesos, herramientas y estrategias de control para las	<ul style="list-style-type: none">- Solicitud de los líderes.- Requerimientos del Comité	-Construcción del Programa de Aseguramiento y Mejora de la calidad de la auditoría interna.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
	líneas de defensa de MIPG.	Institucional de Control Interno. - Evaluación del desempeño laboral.	-Identificación y tratamiento de riesgos en seguridad y privacidad de la información. - Implementación de la Guía para la analítica de datos y su uso en la planificación y ejecución de las auditorías -Normas NIIA, Normas Internacionales de auditoría financiera
GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	Fortalecer los conocimientos de los funcionarios en temas financieros, presupuestales, tributarios y de gestión de pagos.	Solicitud de los líderes.	- Normas financieras, contables, presupuestales y tributarias. -SIIF
TURISMO	Fortalecer las competencias y conocimientos de los funcionarios, para cerrar brechas en materia de turismo.	- Solicitud de los líderes. - Diagnóstico de Servidores.	- Gestión de Destinos Turísticos. -Capacidad de carga a los destinos turísticos. - Políticas de sostenibilidad ambiental aplicadas en el turismo responsable

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
			(prevención de ESCNNA, tráfico de fauna y flora, accesibilidad, comercio justo, patrimonio cultural). -Marketing, Formulación y evaluación de Proyectos.
DESARROLLO EMPRESARIAL	Fortalecer las competencias y conocimientos de los funcionarios, para cerrar brechas en materia de desarrollo empresarial.	Solicitud de los líderes. Diagnóstico de servidores.	-Administración y Gestión Pública. - Crecimiento económico productivo. - Competitividad territorial.
COMERCIO EXTERIOR	Fortalecer las competencias y conocimientos de los funcionarios, para cerrar brechas en materia de comercio exterior.	Solicitud de los líderes. Diagnóstico de servidores.	- Regímenes aduaneros. - Normatividad de comercio exterior. - Negociación y relaciones internacionales. -Clasificación arancelaria. - Sistemas especiales de importación – exportación. - Dumping y subvenciones.

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMAS
			- Medidas de Defensa Comercial Internacional.
ECONOMÍA, PROYECTOS Y POLITICAS PUBLICAS	Dotar de competencias a los funcionarios frente a los cambios económicos y de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de Servidores. - Solicitud de líderes. - Solicitud de Comisión de Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de proyectos públicos. - Formulación de proyectos de acuerdo a las necesidades. - Construcción de indicadores y evaluación de políticas públicas.
EMPRESA FAMILIARMENTE RESONSABLE	Brindar actualización en materia de las normas técnicas del Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable, así como sensibilización a los funcionarios sobre el Subsistema.	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitud del líder del Subsistema de empresa familiarmente responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Norma efr 1000-1 - Sensibilización a funcionarios.



EJE 3

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

INCORPORACIÓN DE
TECNOLOGÍAS
DIGITALES

INNOVACIÓN DIGITAL

FORTALECER LAS
COMPETENCIAS

PROTECCIÓN DE DATOS
PERSONALES

TRÁMITES DIGITALES O
ELECTRÓNICOS

PARTICIPACIÓN
CIUDADANA

“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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020 - 2030).

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.

Con las actividades de este eje se busca:

- ⇒ 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 públicos y privado.
- ⇒ **Fortalecer las competencias** del capital humano para los retos de la cuarta revolución industrial.
- ⇒ Garantizar la **protección de datos personales**.
- ⇒ Optimizar la gestión de los recursos públicos.
- ⇒ Diseñar e implementar **trámites digitales o electrónicos**.
- ⇒ Propender por la **participación ciudadana** en línea y gobierno abierto.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	DIMENSIÓN
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	Por medio de un proceso técnico se busca abordar temáticas que fortalezcan las competencias básicas, sociales y comportamentales de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none">- Solicitud de los líderes.- Diagnóstico de los servidores.- Evaluación de desempeño laboral.- Política de prevención de daño antijurídico 2022-2023	<ul style="list-style-type: none">- Herramientas de ofimática.- Office 365.
CONTRATACIÓN PÚBLICA	Brindar conocimiento a supervisores y personas encargadas de la gestión de contratos son las actualizaciones normativas, plataformas electrónicas, y demás procedimientos generales y aplicativos empleados por el Ministerio y la Agencia de Contratación Pública.	<ul style="list-style-type: none">- Solicitud de funcionarios.- Solicitud de líderes.- Evaluación del Desempeño Laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Estudios previos.- Estudios del sector.- Supervisión y liquidación de contratos.- Marco disciplinario.
DESARROLLO DIGITAL	Facilitar y disminuir la brecha de los funcionarios encaminada a la transformación digital.	<ul style="list-style-type: none">Solicitud de los líderes- Diagnóstico de servidores- Solicitud de los funcionarios.	<ul style="list-style-type: none">- Curso de metodologías ágiles.-- Introducción a Matchmaking.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	DIMENSIÓN
		- Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFT	<ul style="list-style-type: none">-Cursos gestión y gobierno de datos.- Apropiación uso y solución de problemas mediante tecnología.- Comunicación y lenguaje tecnológico.- Herramientas digitales para el desarrollo de trabajo.
SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	Contextualizar a los funcionarios de los elementos esenciales del Subsistema de Seguridad y Privacidad de la Información.	- Solicitud del líder del Subsistema de Privacidad y Seguridad de la Información.	- Políticas de seguridad y privacidad de la información, protección de datos personales y buenas prácticas aplicables.



EJE 4

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

COMUNICACIÓN

HÁBITOS

MOTIVACIÓN

PENSAMIENTO CRÍTICO

EMPATÍA Y
SOLIDARIDAD

AGENCIA INDIVIDUAL Y
DE COALICIÓN

COMPROMISO

EDUCACIÓN

“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.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020 - 2030).

En este eje se plantea la temática de Plan de Integridad y ética de lo público como el reconocimiento de la integridad del ser, ya que en materia de formación y capacitación se debe reconocer al ser humano integral. El cual requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar conductas, y hacer de estar un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Con las actividades de este eje se busca:

- ⇒ Mejorar la **comunicación** personal y social.
- ⇒ Formar y modificar **hábitos**.
- ⇒ **Motivar** la labor del servidor en ejercicio de sus funciones.
- ⇒ Desarrollar en el servidor **pensamiento crítico y análisis, empatía y solidaridad, agencia individual y de coalición, compromiso, comunicación y educación**.



TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMA
CULTURA ORGANIZACIONAL	Sensibilizar a los funcionarios, sobre los principios y valores que orientan la cultura de integridad, código disciplinario y conflicto de intereses.	<ul style="list-style-type: none">- Acciones encaminadas a fortalecer la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos MIPG.- Diagnóstico de Servidores.- Solicitud de los líderes.	<ul style="list-style-type: none">- Código de Integridad.- Conflicto de Intereses.- Código Disciplinario.- Planeación para el desarrollo de las organizaciones- Direccionamiento estratégico.- Adaptación al cambio, compromiso con la organización y demás habilidades blandas.
COMUNICACIÓN	Fortalecer y dinamizar las estrategias de comunicación de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none">- Solicitud de los líderes.- Evaluación del desempeño laboral.- Diagnóstico de los servidores.	<ul style="list-style-type: none">-Tipos de comunicación.- Resolución y manejo de conflictos.- Comunicación asertiva y trabajo en equipo.- Liderazgo.- Hábitos de trabajo saludables.

TEMAS	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	SUBTEMA
			- Programación neurolingüística.

Competencias esperadas con CapaCIT-ando.

Con base a lo anterior, se espera que los servidores públicos adquieran y desarrollen competencias funcionales y comportamentales para desempeñarse, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público y las funciones inherentes a su empleo.

De igual manera, respecto a las competencias funcionales estas se determinarán de acuerdo al manual de funciones, la priorización de capacitaciones y contenido de las mismas toda vez acordado con las áreas en la etapa precontractual. Para el caso de las competencias comportamentales sugeridas por el Departamento Administrativo de Función Pública sigue, se espera que los funcionarios obtengan las siguientes habilidades:

Nivel	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4	Competencia 5	Competencia 6	Competencia 7
Directivo	Vision estrategica	Liderazgo efectivo	Planeacion	Toma de decisiones	Gestion del desarrollo de personas	Pensamiento sistémico	Resolucion de conflictos
Asesor	Confiabilidad tecnica	Creatividad e innovación	Iniciativa	Construccion de relaciones	Conocimiento del entorno		
Profesional	Aporte tecnico profesional	Comunicación efectiva	Gestion de procedimientos	Instrumentacion de decisiones	Direccion y desarrollo de personal	Toma de decisiones	
Técnico	Confiabilidad tecnica	Disciplina	Responsabilidad				

Adicional a esto, es importante mencionar que para el desarrollo de este plan se disponen en materia de recursos económicos y estructurales los siguientes:

1. **Recursos de inversión:** Por un valor igual a \$165.000.000 millones que se ejecutaran de acuerdo a la programación de las capacitaciones del plan institucional de capacitación 2022.
2. **Recursos de la Entidad:** Capacitadores y líderes de los subsistemas de gestión.
3. **Recursos tecnológicos:** Plataformas virtuales.
4. **Recursos externos:** Entidades externas que ofrecen programas de capacitación gratuitos.

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676

[SITIO WEB](#)

GD-FM-009.V20

03

SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación de **CapaCIT-ando** se efectuará conforme los siguientes INDICADORES.

INDICADOR	No. Servidores Satisfechos con la capacitación / No. Servidores participantes que responde la encuesta*100. NOTA: (Muestra 30% de los participantes)
INDICADOR	Porcentaje de funcionarios capacitados: (Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios) *100.
INDICADOR	Porcentaje de cumplimiento del PIC: (Capacitaciones realizadas/ Total de capacitaciones programadas) x100.
INDICADOR	No. Servidores con inducción / No. Nuevos Servidores Vinculados x100.
INDICADOR	No. Servidores con reinducción / No. Servidores con vinculación superior a dos años x100.