

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - VIGENCIA 2025

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -ALIMENTOS PARA APRENDER

BOGOTÁ D.C, NOVIEMBRE DE 2024

| Tabla de contenido | Pág. |
|--|-------------|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Marco normativo | 4 |
| 3. Objetivo general | 6 |
| 4. Objetivos específicos | 6 |
| 5. Términos y definiciones | 6 |
| 6. Política del MIPG con la que se articula el plan | 9 |
| 7. Avances o logros con relación a lo planteado para la vigencia 2024..... | 10 |
| 8. Beneficiarios | 11 |
| 9. Responsable | 11 |
| 10. Obligaciones..... | 11 |
| 10.1 Obligaciones de la UApA | 11 |
| 10.2 Obligaciones de los servidores públicos | 11 |
| 11. Caracterización de la población | 12 |
| 12. Resultados encuesta diagnóstico de necesidades | 12 |
| 13. Estructura Plan de Capacitación 2025 | 13 |
| 13.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos | 15 |
| 13.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente..... | 16 |
| 13.3 Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad..... | 17 |
| 13.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura | 18 |
| 13.5 Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público | 18 |
| 13.6 Eje 6: Habilidades y competencia..... | 19 |
| 14. Lineamientos pedagógicos del plan | 20 |
| 14.1 Capacitación y entrenamiento..... | 20 |
| 14.2 Inducción – Reinducción | 20 |
| 15. Seguimiento y evaluación | 22 |
| 15.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIC | 22 |
| 15.1.1 Cobertura | 23 |
| 15.1.2 Cumplimiento..... | 23 |
| 16. Acciones estratégicas para la vigencia 2025 | 23 |
| Anexo. Plan de implementación | |

Gráficas y tablas

| | |
|--|----|
| Gráfica 1. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizada | 14 |
| Gráfica 2. Ejes temáticos | 15 |
| Gráfica 3. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos..... | 16 |
| Gráfica 4. Eje 2: Territorio, vida y ambiente | 17 |
| Gráfica 5. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad..... | 17 |
| Gráfica 6. Eje 4: Transformación digital y cibercultura | 18 |
| Gráfica 7. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público..... | 19 |
| Gráfica 8. Eje 6: Habilidades y competencia | 19 |

1. Introducción

Partiendo del entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental la transferencia de conocimientos al servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción enmarcadas en el Plan Institucional de Capacitación (en adelante PIC), que permitan el fortalecimiento de habilidades, saberes, destrezas y actitudes de los servidores y conlleven a la prestación de un servicio con calidad y calidez, compromiso con su propio desarrollo, el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender (UApA) y los fines del Estado.

El PIC es la visión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores público y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. (DAFP)

Por lo anterior, el PIC del 2025 fue formulado con la recolección de necesidades de capacitación aprendizaje individual y por dependencias (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los servidores públicos para el desempeño del cargo), necesidades de acuerdo con los lineamientos y ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

2. Marco normativo

La UApA adopta para la vigencia 2025 el PIC bajo el siguiente marco normativo:

Constitución Política, artículo 54: *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".*

Decreto-ley 1567 de 1998: *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".*

Ley 489 de 1998: *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones"*

Esta ley determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimenta el sistema de desarrollo administrativo, entendido como el ciclo de mejora continua en la gestión pública.

Ley 909 de 2004: *"Por el 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".*

Ley 1952 de 2019: *Por medio del cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con derecho disciplinario), Artículo 37:* en él se establece que uno de los derechos de los servidores públicos es *"Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"* y el **Artículo 38** establece que uno de los deberes de los servidores públicos es *"Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"*.

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", cuyo artículo 3 dispone: «El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y 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"*.

Ley 2195 de 2022: *"Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones"*

Decreto 1083 de 2015: *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública":*

Decreto 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", cuyo artículo 1 dispone: «Modificar el literal g) del artículo 6. ° del Decreto-ley 1567 de 1998 el cual quedará así: / "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"» (declarado exequible en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional; Cfr. C-527 de 2017).*

Decreto 51 de 2018: *"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".*

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

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de 2014: Orientación de los programas de inducción: "Los programas de 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 prestan sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación”.

Circular No. 100.04 - 2018 del DAFP: Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reintroducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Resolución 1166 de 2018, *"Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones"*.

Guía 2023-2030 para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de capacitación – PIC. DAFP Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP.

Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular conjunta 001 de 2023. Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

3. Objetivo general

Fortalecer las habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, a través de capacitaciones, talleres, cursos, conferencias, diplomados, con el fin de atender las necesidades de la UApA.

4. Objetivos específicos

- Priorizar la oferta de formación y capacitación para los servidores de la Unidad, de conformidad con las necesidades y expectativas recolectadas.
- Establecer las políticas, lineamientos pedagógicos, y estrategias de formación y capacitación de los servidores públicos, en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de la Unidad.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal de los servidores públicos, que deriven en el mejoramiento del desempeño de los mismos y en el aumento de la eficacia y efectividad de los procesos.
- Estructurar programas de capacitación y formación articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral.

5. Términos y definiciones

- **Actitudes:** Disposición de ánimo o comportamiento de un individuo para llevar a cabo sus labores (Ubillos, Mayordomo & Páez, 2000).
- **Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer y Newby, 1993).
- **Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).
- **Aptitud:** Atributos innatos, no aprendidos de la persona (Fleishman, 1935).
- **AVA:** Ambientes virtuales de aprendizaje.
- **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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa (Ley 1567 de 1998, art. 4).
- **Capacidades:** Oportunidad que tiene una persona para alcanzar el bienestar o la labor que se proponga (Sen, 1995, Pág. 54).
- **Constructivismo:** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Diseño instruccional (ID):** Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- **Educación informal:** La 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, art. 43).

- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).
- **Empleo público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detallados en la Constitución Política que le son designados a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernandez, 2004).
- **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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (DAFP).
- **Estudio de caso:** Es un estudio que permite comprender a profundidad la realidad social, a través de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, con el fin de conocer las situaciones concretas (Stake, 1963, Pág. 76). Es una construcción de aprendizaje a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real. Permite relacionar los conocimientos teóricos del curso con ambientes de aplicación práctica (Dirección de Investigación Innovación Educativa 2011).
- **Gestión del conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **Habilidades:** Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión (McGehee & Thayer, 1961).
- **Inducción en el puesto:** Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la entidad (Universidad Javeriana, s. f.).
- **Modelo ADDIE:** Modelo análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación. Este es un proceso de diseño instruccional interactivo, en donde los resultados de la evaluación formativa de cada fase pueden conducir al diseñador instruccional de regreso a cualquiera de las fases previas. El producto final de una fase es el producto

de inicio de la siguiente fase. ADDIE es el modelo básico de diseño instruccional (DI), pues contiene las fases esenciales del mismo (Williams, P., Schrum, L., Sangra, A. y Guardia, L. Modelos de diseño instruccional).

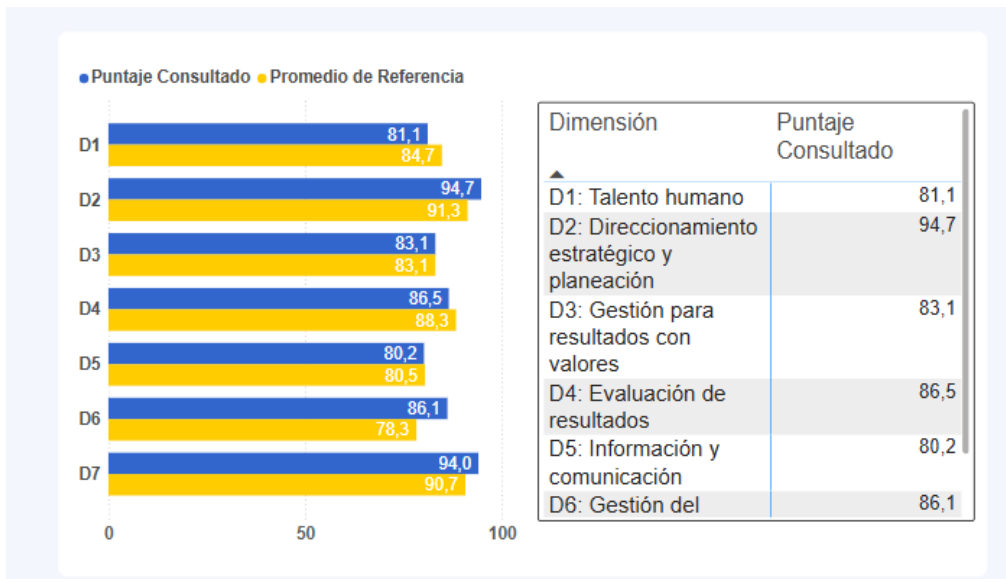
- **OVA:** Objetos virtuales de aprendizaje.
- **Sistema Nacional de Capacitación:** Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

6. Política del MIPG con la que se articula el plan

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades para la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. A través de la dimensión del talento humano junto con las políticas de gestión y desempeño asociadas a la misma, la entidad articula y ejecuta las siguientes etapas para una gestión estratégica más efectiva.

- **Etapas 1: Disponer de información:** Es indispensable que la entidad disponga de información acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.
- **Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** La Unidad cuenta con una herramienta diseñada por el DAFP, denominada matriz de GETH, que contiene un inventario de variables, que permiten identificar las acciones requeridas para fortalecer el liderazgo y la gestión del talento humano.
- **Etapas 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Esta última etapa de la dimensión del talento humano es la materialización de la etapa 1 y 2, ya que, permite a la entidad implementar las acciones requeridas a efectos de garantizar la capacitación de los servidores públicos.

A partir de la medición que realizó en la vigencia 2024 el DAFP a la gestión y desempeño por parte de las entidades públicas del orden nacional y territorial durante la vigencia 2023, con relación a la dimensión de talento humano se obtuvo una calificación de 81,1 puntos, para la política de gestión del talento humano 89,8 puntos y la política de integridad 75,6 puntos.



7. Avances o logros - Vigencia 2024

En la vigencia 2024, se realizaron acciones de capacitación y formación facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la UApA.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación 2024, se llevaron a cabo diferentes capacitaciones tales como:

- Habilidades de comunicación
- Gestión documental y lenguaje claro
- Resolución de problemas o conflictos
- Inteligencia artificial
- Capacitación en contratación I sesión
- Capacitación en contratación II sesión
- Capacitación en contratación III sesión
- Inducción SAC virtual
- Manejo de estrés virtual
- Gestión del conocimiento, competitividad e innovación virtual
- Gestión del tiempo virtual
- Autoliderazgo virtual
- Webinar gestión documental virtual
- Redacción y ortografía, técnicas y habilidades para comunicación escrita
- Foro compensar: cambiando paradigmas: diversidad e inclusión en el sector público
- Taller de habilidades blandas trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo (carrera de observación, salsipuedes y skeitch lúdico)
- Socialización protocolo de atención al ciudadano y procedimiento para la gestión de PQRS
- Socialización valores del código de integridad - helados de la integridad
- Comunidades indígenas

- Protección de datos personales y privacidad
- Integridad y gestión preventiva conflictos de interés DAFP
- Inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad
- Actividad socialización lenguaje de señas y grabación gifs página WEB UApA en lenguaje de señas
- Capacitación ORFEO
- Curso de preparación para concursos de meritocracia
- Gestión del tiempo en la atención de los grupos de valor o interés y la ciudadanía en general.
- Socialización conflictos de intereses (sketch lúdico)
- Proyectos de transformación digital
- Diversidad de género y atención inclusiva
- Charla gestión del conocimiento
- Simulacro curso de preparación para concursos de meritocracia
- Conceptualización y apropiación sobre gobierno digital

8. Beneficiarios

El PIC, los programas de inducción, entrenamiento en el puesto y reintroducción proyectados para la vigencia 2025, se encuentran dirigidos a todos los servidores públicos de la UApA, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

9. Responsable

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades del PIC conforme a la programación establecida en el cronograma.

10. Obligaciones

10.1 Obligaciones de la UApA

- Realizar inducción a los servidores públicos para explicarles el funcionamiento de la Unidad, las funciones a su cargo y la ubicación jerárquica y física del empleo.
- Dar a conocer a los servidores públicos de la UApA de manera oportuna el PIC de la vigencia.
- Dar capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 34 de la Ley 1952 de 2019.
- Enviar de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.
- Entregar información oportuna sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.

10.2 Obligaciones de los servidores públicos

- Participar en las actividades y eventos previstos en el PIC de acuerdo con el cronograma y agenda establecidos.

- En el caso de contar con personal a cargo, facilitar la asistencia de los servidores públicos a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la Unidad.
- Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- Evaluar, de acuerdo con el procedimiento de capacitación cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.
- Culminar los cursos en modalidad virtual en los cuales se encuentra inscrito o informar de manera oportuna los motivos para su no terminación.
- Cumplir con las actividades propuestas en el programa de inducción y reintroducción.

11. Caracterización de la población

Para el diseño del PIC, conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación para la implementación en la UApa, es necesario contar con los datos demográficos de los servidores públicos, con el fin de enfocar y tener claridad sobre el tipo de población objeto y de igual manera como insumo informativo para las diferentes capacitaciones a realizar.

En la actualidad la UApa cuenta una planta de 60 empleos de los cuales se tienen provistos 50 cargos.

12. Resultados encuesta diagnóstico de necesidades

En concordancia con el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el PIC para la vigencia 2025, responde a la identificación, recopilación y análisis de la información emanada del diagnóstico realizado a los funcionarios de provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la UApa, el cual identifica las necesidades y expectativas relacionadas con las capacitaciones a desarrollar, siendo este el principal insumo para la realización del PIC.

La recolección de necesidades de los servidores públicos se realizó a través de una encuesta virtual a partir de las competencias comportamentales de los servidores públicos y los seis (6) ejes temáticos del PIC y de acuerdo con las competencias comportamentales de los servidores públicos.

1. Paz total, memoria y derechos humanos (construcción de la paz en una sociedad)
2. Territorio, vida y ambiente (Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza)
3. Mujeres, inclusión y diversidad (enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo)
4. Transformación digital y cibercultura (aplicar los fundamentos de la industria 4.0 y de la transformación digital en el sector público)
5. Probidad, ética e identidad de lo público (Valores del servicio público)
6. Habilidades y competencias blandas (Habilidades comunicativas, de relacionamiento, liderazgo, creatividad, trabajo en equipo, etc.)

Dicho instrumento contó con preguntas enfocadas a identificar la importancia dada por los servidores públicos a los conocimientos esenciales requeridos.

Esta encuesta fue remitida a todos los servidores públicos y estuvo habilitada entre el 30 de octubre y el 15 de noviembre de 2024, para su diligenciamiento, con el objetivo de conocer los requerimientos de capacitación en la UApA. Encuesta que fue diligenciada por 48 servidores públicos de los 50 que conforman la planta, lo cual corresponde al 96% de la población.

Así mismo, se realizó una encuesta de satisfacción a través de un formulario forms el cual tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción respecto a las actividades realizadas durante la vigencia 2024, en temas de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Esta encuesta se llevó a cabo del 18 al 22 de noviembre de 2024, la cual fue diligenciada por 24 funcionarios de los 50 que conforman la planta de la entidad, lo cual corresponde al 48% de la población.

Se anexa informe de las encuestas, de acuerdo con estos resultados, se analiza y elabora el cronograma de capacitación correspondientes a la vigencia 2025.

13. Estructura del Plan Institucional de Capacitación 2025

El PIC para la vigencia 2025, se estructuró de acuerdo con los ejes estratégicos establecidos por el DAFP, enmarcadas en actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción permitiendo el fortalecimiento de habilidades, saberes, destrezas y actitudes de los servidores a través de la ejecución de las siguientes líneas estratégicas:

- Articular la formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos.
- Programar la inducción y reinducción a servidores públicos (módulo virtual).
- Generar convenios interadministrativos con universidades públicas y privadas y Sena.
- Fortalecer las habilidades blandas de los servidores públicos.

La organización, estructuración y orientación de la política de empleo público y de la Gestión Estratégica del Talento Humano en lo referente a la formación y capacitación ha permitido generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor en el Estado, y particularmente, para la entidad a la cual pertenece.

De conformidad con lo anterior, en el diseño del PIC se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

- **Política de Estado:** la política pública de empleo público y de gestión estratégica del talento humano debe ser a largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o

gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

- **Cultura de la ética, la probidad y la integridad:** se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.
- **Los valores del servidor público:** es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el MIPG liderado por el DAFP, se expidió la Ley 2016 de 2020, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

Gráfica 1. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizada



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2023

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación capacitación los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Gráfica 2. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Las actividades de capacitación se enmarcan en los procesos de aprendizaje en las modalidades presencial, y virtual (e-learning sincrónico o asincrónico), encaminados al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes de los servidores para el cumplimiento de la misión y visión de la UApA.

De acuerdo en lo definido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el PIC de la Unidad debe formularse a partir de la clasificación de conocimiento y enmarcarse en los seis ejes temáticos priorizados en dicha política.

De acuerdo con las definiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se entiende lo siguiente por cada uno de estos seis ejes:

13.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Gráfica 3. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos



Fuente: PNFC, 2023-2030

13.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Está dirigido a 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.

En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Gráfica 4. Eje 2: Territorio, vida y ambiente



Fuente PNFC, 2023-2030

13.3 Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".

Gráfica 5. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad



Fuente PNFC, 2023-2030

13.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación 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.

Gráfica 6. Eje 4: Transformación digital y cibercultura



Fuente PNFC, 2023-2030

13.5 Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o un actuar de manera indebida.

Gráfica 7. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público



Fuente PNFC, 2023-2030

13.6 Eje 6: Habilidades y competencia

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Gráfica 8. Eje 6: Habilidades y competencia



Fuente PNFC, 2023-2030

14. Lineamientos pedagógicos del plan

En el PIC de la Unidad se involucran las tres modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje: capacitación, entrenamiento e inducción-reinducción.

La elaboración del PIC contempla la formación como un proceso permanente de construcción del conocimiento, dinámico, participativo e interactivo de la persona quien es el que posee la información, sobre este construirá nuevos saberes.

Es un enfoque pedagógico, que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo el saber.

14.1 Capacitación y entrenamiento

Las actividades de capacitación y entrenamiento programadas para la UApA se desarrollan en modalidad presencial y virtual.

Adicionalmente, en la modalidad virtual se aplica la metodología e-learning que permite la apropiación de competencias propias de las áreas de desempeño de los participantes en los diferentes cursos virtuales, constituido por:

- Contenidos diseñados y virtualizados de acuerdo con las necesidades de capacitación del Unidad.
- El modelo ADDIE para e-learning.
- Aplicación de casos prácticos, los cuales se centran en el aprendizaje y fortalecen el desarrollo de competencias.
- Enfoque pedagógico constructivista.

Para el diseño, producción e implementación de los objetos virtuales de aprendizaje (OVA), que serán mediados en ambientes virtuales de aprendizaje (AVA), se basa en el modelo ADDIE:

Son variadas definiciones que se han realizado sobre diseño instruccional. Para Bruner (1969) el diseño instruccional se ocupa de la planeación, la preparación y el diseño de los recursos y ambientes necesarios para que se lleve a cabo el aprendizaje.

Reigeluth (1983) define al diseño instruccional como la disciplina interesada en prescribir métodos óptimos de instrucción, al crear cambios deseados en los conocimientos y habilidades del estudiante.

14.2 Inducción – Reinducción

El desarrollo de programas de inducción y reinducción hacen parte integral del proceso de formación y capacitación de la entidad, atendiendo lo estipulado por la normatividad colombiana al respecto como lo es:

La Ley 909 de 2004, indicando que la inducción es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

El artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, indicando la reinducción como un programa que está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos referentes a los objetivos de la entidad.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del DAFP, incluye los aspectos relativos a la gestión del talento humano y cultura organizacional que ingresa a las entidades del Estado en lo referente a formación y capacitación como parte del desarrollo, mejora continua, gestión del conocimiento buscando que las entidades públicas presten un mejor servicio aumentando la confianza y el relacionamiento del ciudadano en el Estado.

Es así como el Plan Nacional de Formación y Capacitación tiene entre sus preceptos recordar que la formación y capacitación en las entidades debe comprenderse como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y el de los todos los servidores públicos, y no solo como una instrucción para determinado empleo o trabajo, o un mero requisito legal, por lo cual, el talento humano se constituye en el corazón del MIPG.

Respecto a la inducción el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, indica el DAFP, que es necesario tratar los conocimientos esenciales entendidos como aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio, independientemente del tipo de nombramiento.

De igual forma el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 indica respeto a la inducción de los Gerentes Públicos que las entidades del Estado deberán incorporar actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta conocimientos de la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP, facilitando la participación de estos empleados que en el ejercicio de sus funciones tengan la responsabilidad de toma de decisiones administrativas, análisis de contextos políticos, sociales, económicos, participativos, control de la gestión y adopten políticas públicas o directrices institucionales, tanto en el sector central como en el descentralizado del nivel.

El programa de inducción y reinducción de la UApA, tiene como fin, orientar el procedimiento que se debe surtir para fortalecer la gestión del proceso de capacitación en el cual, los servidores públicos que ingresan deberán contar con la inducción que les permite tener un conocimiento general de la entidad y de sus funciones, así como para quienes se encuentran vinculados, que con la reinducción, actualizan sus conocimientos institucionales, enfocando el desarrollo de sus funciones a las metas institucionales.

La aplicación del enfoque pedagógico conductista se utilizará en el manejo en la plataforma virtual del módulo de fundamentos de MIPG, del curso virtual inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana desarrollados en plataforma del DAFP y en el curso virtual del núcleo específico Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos Para Aprender y la evaluación de los conocimientos aprendidos.

Finalmente, se aplicará la evaluación para determinar si el programa logró o no cerrar las brechas especialmente de conocimiento; el análisis de resultados dará los elementos para el ajuste permanente del programa con miras a lograr la eficacia del programa.

La inducción en la UApA consta de tres partes que son:

1. La inducción en puesto de trabajo cuyo responsable es el jefe inmediato de cada dependencia de la Unidad.
2. La inducción virtual, la cual es responsabilidad del servidor público, al desarrollar los cursos virtuales que se determine por parte de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender y del DAFP.
3. La inducción complementaria presencial o virtual, es aquella que se realiza con la presencia de los participantes y se dicta por los expertos de cada área.

En relación con la reinducción, el programa se encuentra dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos, se imparte a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en la estructura organizacional e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

15. Seguimiento y evaluación

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de la capacitación realizadas, con el cumplimiento del procedimiento establecido en las Dependencias de la UApA. De igual manera, con el seguimiento del reporte de las actividades de entrenamiento realizados a través de asistencia técnica.

Se realizará acompañamiento permanente a todas las dependencias con el fin de lograr el cumplimiento de las actividades previstas en el PIC y así contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

Adicionalmente, se realizará la medición de satisfacción de las capacitaciones realizadas dentro de PIC, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción, consolidando los resultados de las mismas para determinar la calidad de las acciones de capacitación de acuerdo con el resultado de la calificación de satisfacción del evento.

De manera mensual se realiza la consolidación de las actividades de capacitación en las diferentes modalidades, llevando registro de los participantes, las evidencias y el cumplimiento del procedimiento de capacitación lo cual es un insumo para el reporte de indicadores y diferentes informes requeridos. Al final del periodo de vigencia del PIC se realizará un informe final en el cual se detallará el cumplimiento de los programas de aprendizaje de la vigencia 2025.

15.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIC

Los indicadores establecidos son:

15.1.1 Cobertura

| Nombre del Indicador | Descripción | Fórmula | Meta para la vigencia |
|---|---|--|-----------------------|
| Porcentaje de servidores públicos capacitados en la vigencia. | Mide la cobertura de la capacitación a servidores públicos de la Unidad | A(numerador) es el número de servidores (únicos) que asistieron a las capacitaciones en el periodo; y, B (denominador) es el número total de servidores públicos activos para la fecha de corte. | 45% |

*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.2 adoptado en el SIG

15.1.2 Cumplimiento

| Nombre del Indicador | Descripción | Fórmula | Meta para la vigencia |
|--|---|--|-----------------------|
| Porcentaje de cumplimiento de actividades del Plan Institucional de Capacitación | Mide el cumplimiento de las actividades programadas para capacitar a los servidores públicos de la Unidad | A(numerador) es el número de actividades de capacitación realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas en el plan institucional de capacitación. | 100% |

*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.3 adoptado en el SIG

16. Acciones estratégicas para la vigencia 2025

El PIC establece la siguiente acción estratégica, la cual se encuentra alineada con el Plan de Acción Institucional de la UApA formulado para la vigencia 2025:

- *Fortalecer las habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores públicos a través de la ejecución de actividades y su evaluación conforme a lo establecido en el plan institucional de capacitación.*

Esta acción se desarrollará a través de la ejecución de las actividades propuestas en el **anexo** que define el plan de implementación, para el correspondiente seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Adicionalmente, es importante resaltar que, las actividades que se desarrollan a través de los planes de capacitación ayudan a aumentar la productividad, el compromiso y la satisfacción dentro de la Entidad. Al invertir en el desarrollo profesional de los servidores se crea un ambiente laboral más saludable y motivado.

Historial de cambios

| VERSIÓN | OBSERVACIONES | FECHA |
|---------|--|-------------------|
| 0 | Se elabora el documento para la vigencia 2025, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018. | Noviembre de 2024 |