Logotipo, nombre de la empresa

Descripción generada automáticamente

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022**

1. **Introducción**

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, es importante para Incolballet fortalecer el desarrollo profesional y el bienestar de nuestros empleados, ofreciéndoles servicios de alta calidad en pro de que sus metas individuales estén alineadas con las organizacionales, por esto es relevante contribuir al desarrollo y profesionalización del servidor público.

Es por esto, que el Plan Institucional de Capacitaciones de Incolballet busca fortalecer las competencias de sus colaboradores para así mejorar su desempeño y que la entidad preste un mejor servicio a nuestras partes interesadas, aumentando la confianza del ciudadano en el Estado.

En este documento reposan los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de Incolballet como resultado del diagnóstico realizado a partir del formato de identificación de necesidades de aprendizaje y capacitación alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

1. **Marco Normativo**

Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.

❖ 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 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 la 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 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del Servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

❖ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función.

Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles Jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

❖ Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley

1753 de 2015.

❖ 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.

❖ Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

1. **Definiciones**

**Inducción:** Actividad orientada a integrar a los nuevos empleados a la entidad y a sus puestos de trabajo, a través de la socialización de la misión, visión, objetivos, procesos, generalidades de la entidad y la información necesaria sobre sus puestos de trabajo. Lo anterior, para fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad. Esta actividad se debe realizar durante el primer mes de vinculación. A esta actividad tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

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

**Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**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.

**Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. En el (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

**Accesibilidad a Personas en Situación de Discapacidad:** En los últimos años, el concepto de accesibilidad a personas en situación de discapacidad ha ido calando en los ámbitos relacionados con la discapacidad.

En un primer momento, la palabra accesibilidad estaba asociada a la eliminación de barreras físicas, a facilitar el acceso a los espacios públicos. Sin embargo, hemos ido avanzando desde esa concepción parcial de la accesibilidad a la persona y a su entorno como un todo: abarcando el medio físico, los transportes, la educación, el deporte, la cultura, el ocio o la sociedad de la información; en definitiva, debemos plantear soluciones que no señalen de manera diferenciada a los ciudadanos según sus capacidades.

1. **Objetivos**

**Objetivo General**

Fortalecer las competencias de los funcionarios de Incolballet a través del desarrollo de capacitaciones y entrenamientos, contando así con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente en la entidad.

**Objetivos específicos**

* Identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento a través del diagnóstico realizado a partir del formato de identificación de necesidades de aprendizaje y capacitación alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
* Capacitar y entrenar a los colaboradores fortaleciendo las competencias laborales y comportamentales identificadas, asegurando la eficacia de los diferentes procesos de la entidad y del modelo único del instituto.
* Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y entrenamiento.

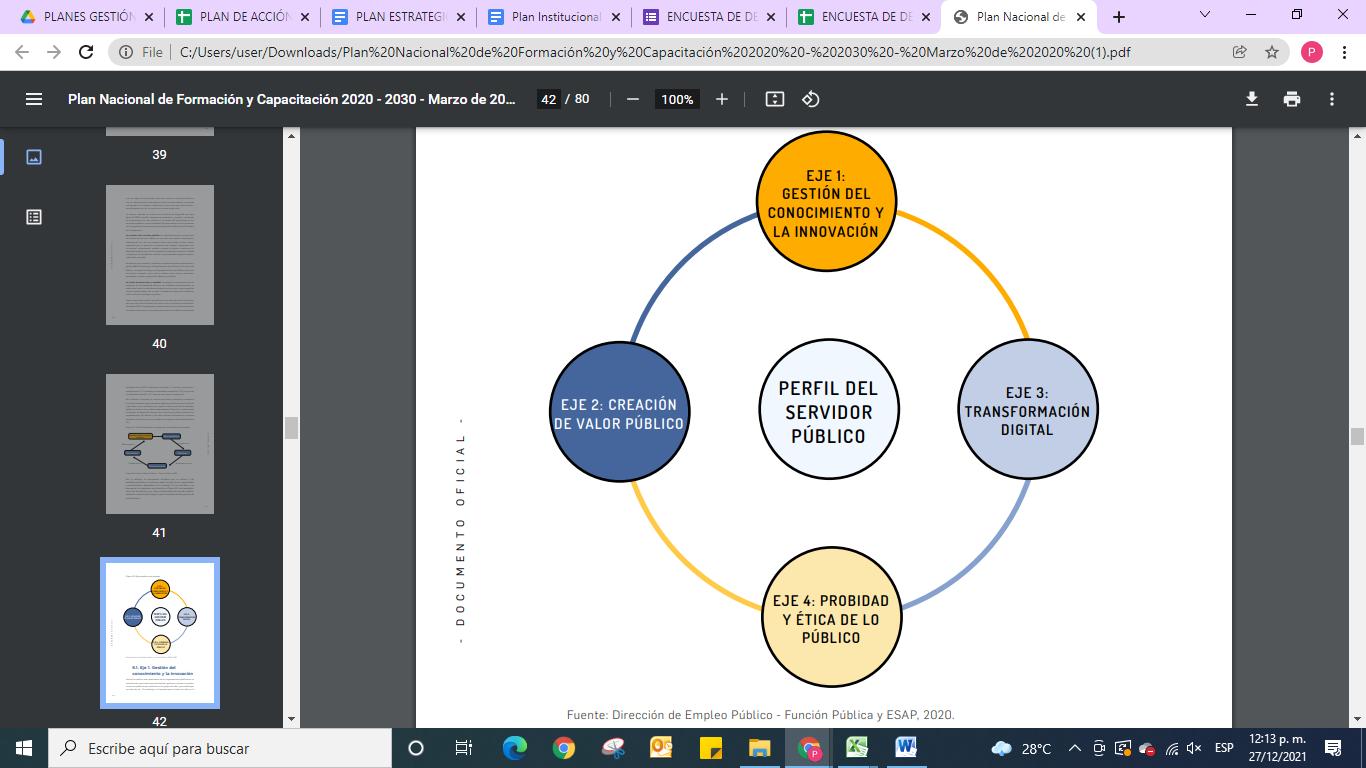
1. **Alcance**

La planeación, ejecución y seguimiento de las capacitaciones y entrenamientos tiene alcance a los servidores públicos de la institución.

1. **Programa Institucional de capacitación – PIC**
   1. **Priorización temática, estructura y propósito:**

El Plan Nacional de formación y Capacitación 2020 – 2030 con el objetivo de estimular el desempeño óptimo de los colaboradores y además que tengan un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado. Ha establecido una visión sobre cómo debe ser el servidor público de un Estado, para así orientar las temáticas hacía la busqueda de ese perfil ideal.

Por lo anterior, se establece la priorización de las temáticas que deben ofrecer las entidades públicas para agregar el valor a la formación y al desempeño del servidor público:

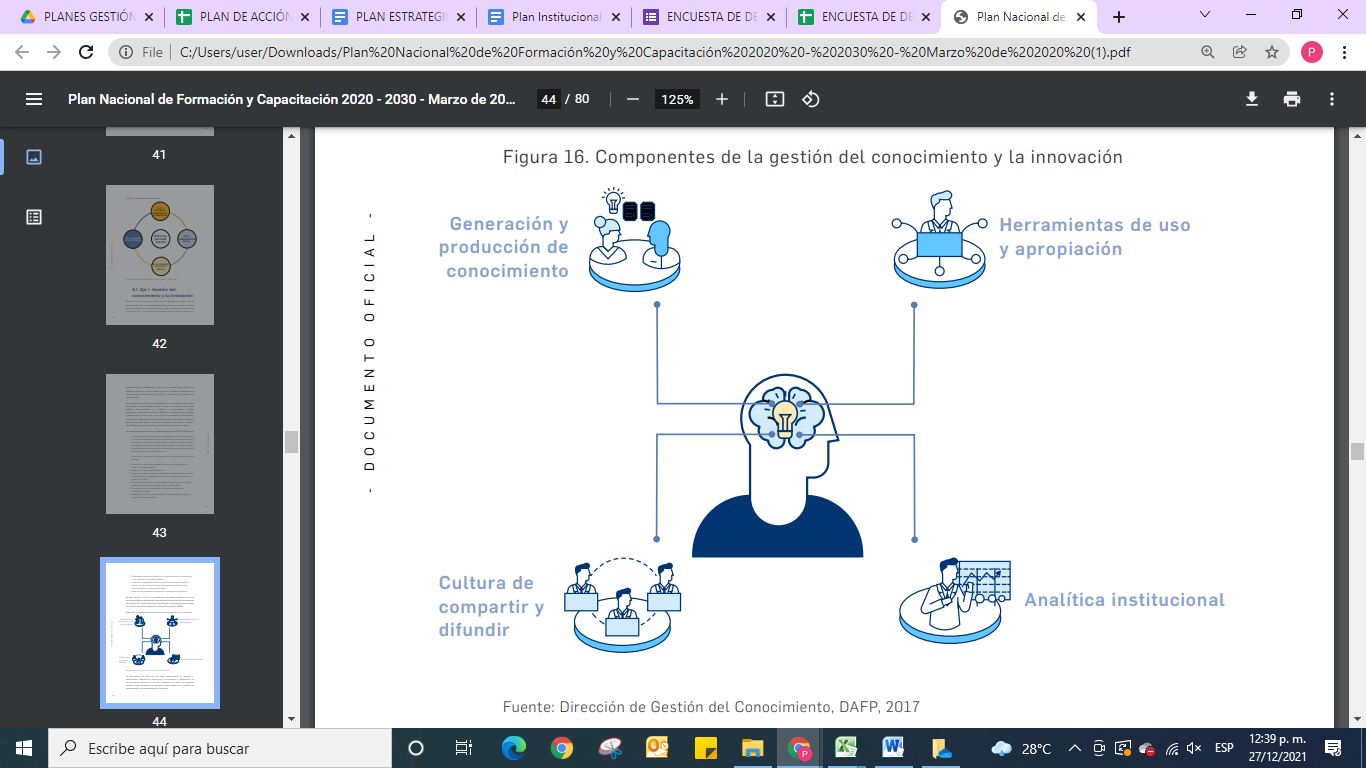


* + 1. **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor. Por lo tanto, para que lo anterior se pueda realizar el conocimiento debe estar identificado y sistematizado tanto el que se encuentra de **manera explícita** (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de **manera tácita** (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la gestión del conocimiento y la innovación debe ejercerse en las organizaciones, puesto que es el proceso mediante el cual se implementan 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, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Es por esto, que las competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deben estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes.



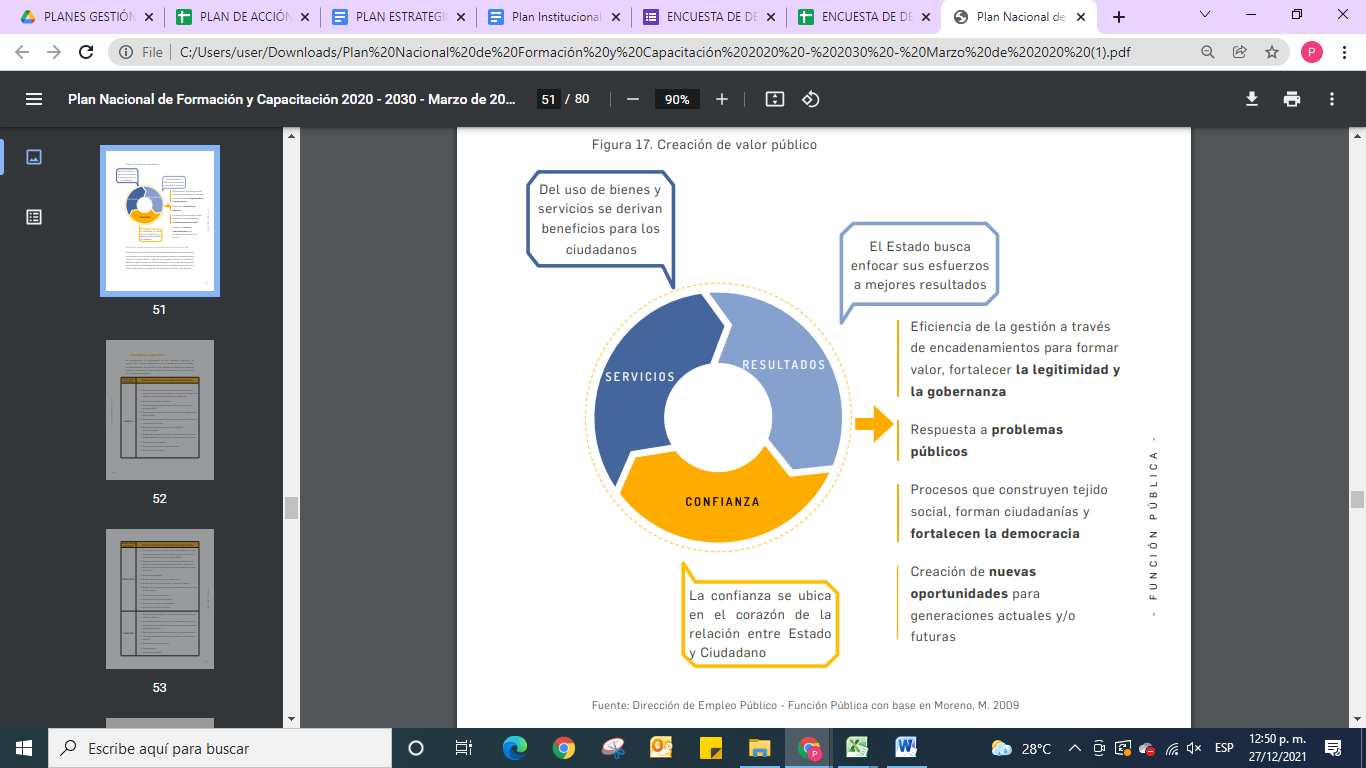
**Temáticas sugeridas:**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETENCIA DIMENSIÓN** | **POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN** |
| **SABERES** | * Herramientas para estructurar el conocimiento * Cultura organizacional orientada al conocimiento * Estrategias para la generación y promoción del conocimiento * Diversidad de canales de comunicación * Capital intelectual * Procesamiento de datos e información * Innovación * Analítica de datos * Construcción sostenible * Ciencias de comportamiento |
| **SABER HACER** | * Administración de datos * Administración del conocimiento * Gestión de aprendizaje institucional * Planificación y organización del conocimiento * Gestión de la información * Mecanismos para la medición del desempeño institucional * Técnicas y métodos de investigación * Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales * Instrumentos estadísticos * Big Data * Competitividad e innovación * Economía naranja * Análisis de indicadores y estadísticas territoriales * Pensamiento de diseño * Diseño de servicios |
| **SABER SER** | * Orientación al servicio * Cambio cultural para la experimentación e * innovación * Flexibilidad y adaptación al cambio * Trabajo en equipo * Gestión por resultados * Formas de interacción * Comunicación asertiva * Diseño centrado en el usuario * Gestión del cambio * Ética en la explotación de datos |

* + 1. **Eje 2. Creación del Valor Público**

La capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Lo anterior, se logra a través del fortalecimiento de los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad.

La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:



De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

**Temáticas sugeridas:**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETENCIA DIMENSIÓN** | **POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN** |
| **SABERES** | * Gestión pública orientada a resultados (orientado a los * niveles directivos de las entidades, así como los de elección * popular y miembros de corporaciones públicas) * Gerencia de proyectos públicos * Formulación de proyectos bajo la metodología general * ajustada (MGA) * Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional * Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano * Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento * Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés * Competitividad territorial * Crecimiento económico y productividad * Catastro multipropósito |
| **SABER HACER** | * Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). * Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones * Seguridad ciudadana * Biodiversidad y servicios eco-sistémicos * Gestión del riesgo de desastres y cambio climático * Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones * de desempeño * Construcción de indicadores * Evaluación de políticas públicas * Esquemas asociativos territoriales * Análisis de impacto normativo |
| **SABER SER** | * Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas * Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos * Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública * Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas * Focalización del gasto social * Lenguaje claro * Servicio al ciudadano |

* + 1. **Eje 3. Transformación digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Lo anterior, ofrece una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

Es por esto, que la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público.

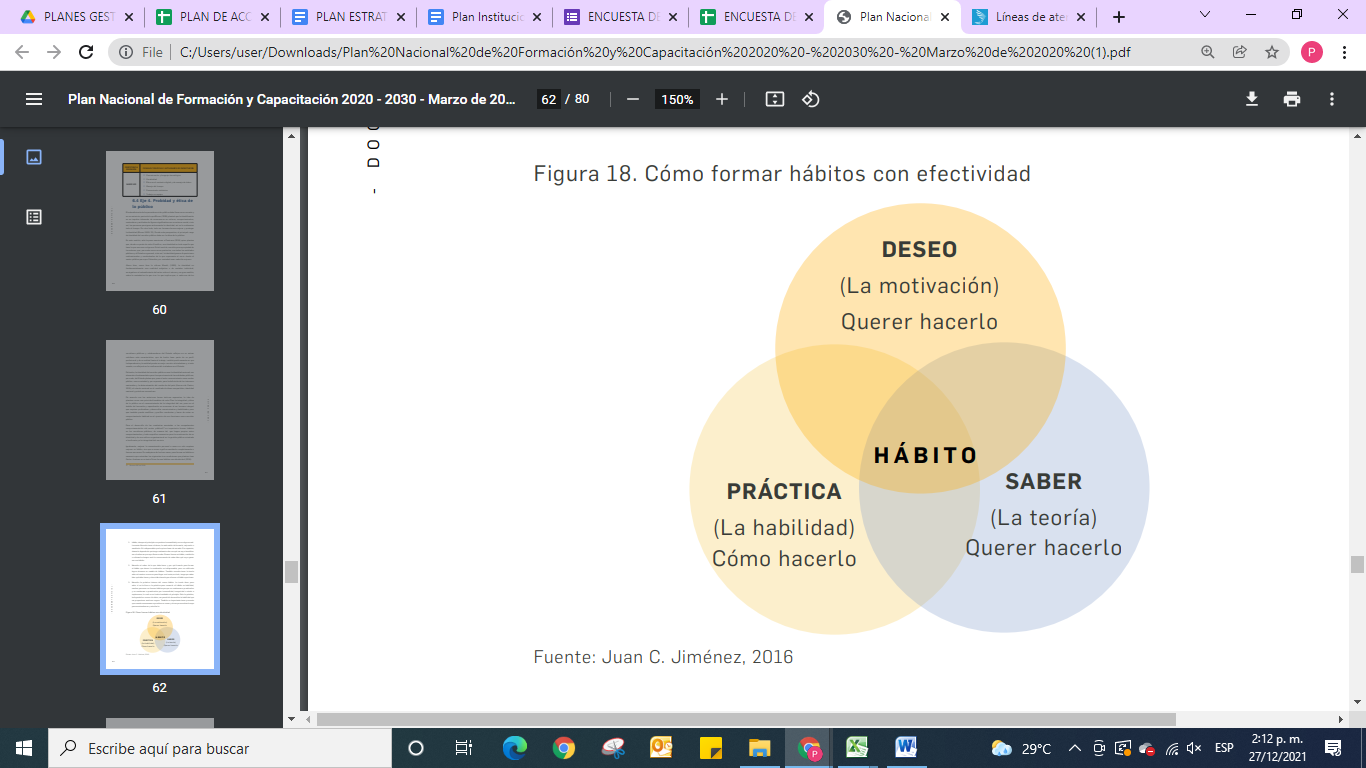
**Temáticas sugeridas:**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETENCIA DIMENSIÓN** | **POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN** |
| **SABERES** | * Naturaleza y evolución de la tecnología * Apropiación y uso de la tecnología * Solución de problemas con tecnologías * Tecnología y sociedad * Big Data * Economía naranja |
| **SABER HACER** | * Automatización de procesos. * Minimización de costos. * Mejoramiento de la comunicación. * Ruptura de fronteras geográficas. * Maximización de la eficiencia. * Incrementos sustanciales en la productividad * Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. * Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial * Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos * Análisis de datos para territorios * Seguridad digital * Interoperabilidad |
| **SABER SER** | * Comunicación y lenguaje tecnológico * Creatividad * Ética en el contexto digital y de manejo de datos * Manejo del tiempo * Pensamiento sistémico * Trabajo en equipo |

* + 1. **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

Plantear como una prioridad temática de este Plan, la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

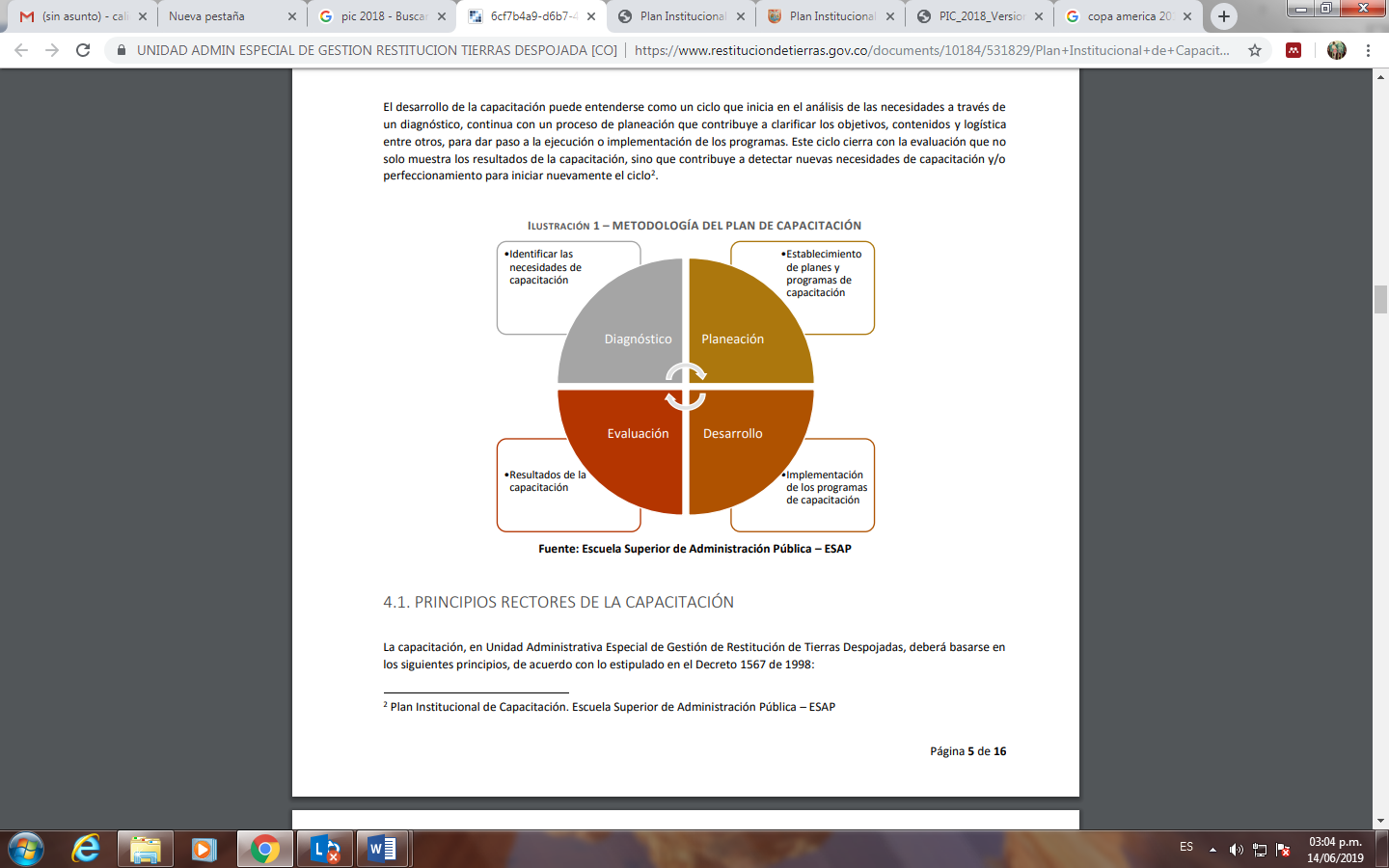
Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.



**Temáticas sugeridas:**

|  |  |
| --- | --- |
| **CAPACIDAD BLANDA CENTRAL** | **POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN** |
| **PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS** | * Conocimiento crítico de los medios. * Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. * Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. |
| **EMPATÍA Y SOLIDARIDAD** | * Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. * Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). * Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales |
| **AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN** | * Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. * Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva. * Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor. |
| **COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO** | * Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. * Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. * Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. * Código de integridad |
| **ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN** | * Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). * Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. * Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. * Comunicación asertiva. * Lenguaje no verbal. * Programación neurolingüística asociada al entorno público |
| **HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO** | * Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. * Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. * Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto. |
| **PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA** | * Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. * Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. * Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. * Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística. |

**6.2 La metodología para la elaboración y aprobación del PIC en Incolballet.**



* + 1. **Identificación de necesidades de aprendizaje y capacitación:** Se realiza mediante la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de aprendizaje y capacitación propuesta por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Esta tiene la intención de identificar las temáticas que los servidores públicos consideran necesarias de desarrollar y fortalecer en cada uno de los 4 ejes anteriormente descritos.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recurso** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Área responsable** |
| Identificar las necesidades de aprendizaje y capacitación a través de la aplicación de una encuesta | Aplicar a todo el personal de planta la encuesta de necesidades de aprendizaje y capacitación | 0 |  | 01/12/  2021 | 28/12/2021 | Apoyo Talento Humano |

* 1. **Planeación anual de las capacitaciones y entrenamientos:** Posteriormente, se analizará la encuesta y se identificarán los temas que los encuestados como prioritarios en cada uno de los ejes. Lo anterior, para determinar las capacitaciones y entrenamientos que pueden ser realizadas en el año en curso y programar su implementación a través de un cronograma.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recurso** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Área responsable** |
| Realizar el cronograma anual de capacitaciones de la institución | Planear en el cronograma el 100% de las capacitaciones y entrenamientos. | 0 |  | 1/02/  2022 | 15/02/  2022 | Apoyo Talento Humano |

* 1. **Desarrollo de las capacitaciones y entrenamientos:** Se gestionará las capacitaciones y entrenamientos a partir del cronograma anteriormente establecido.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recurso** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Área responsable** |
| Ejecutar las capacitaciones y entrenamientos programadas en el cronograma | Realizar el 80% o más de las capacitaciones programadas | Por definir |  | 15/02/  2022 | 15/12/  2022 | Apoyo Talento Humano |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recurso** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Área responsable** |
| Invitar a los trabajadores a las capacitaciones y entrenamientos programadas | Capacitar al 80% o más de los trabajadores citados a capacitación en el periodo | 0 |  | 15/02/  2022 | 15/12/  2022 | Apoyo Talento Humano |

* 1. **Evaluación de las capacitaciones:** La evaluación de las capacitaciones se realizará mediante el formato FO-TH-05 evaluación del impacto de la capacitación. Además, de la evaluación planteada por el expositor de la capacitación o entrenamiento, que tiene como objetivo validar la adquisición de la información suministrada.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acción** | **Meta** | **Recurso** | **Indicador de gestión** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Área responsable** |
| Evaluar el impacto de los procesos de capacitación | Que los trabajadores citados obtengan un nivel de comprensión 70 % | 0 |  | 15/02/  2022 | 15/12/  2022 | Apoyo Talento Humano |

**Inducción**

El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores a la entidad para fortalecer el sentido de pertenencia a Incolballet y lograr el cumplimento misional. Esta se encuentra dentro del cronograma anteriormente planteado para realizarse mensualmente en la institución en caso de ingresar nuevo personal a la misma.

**Re inducción**

Como su nombre lo indica el programa busca reorientar la integración del funcionario público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad. La re inducción se impartirá a todos los funcionarios dada la importancia de reforzar y actualizar en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

1. **Análisis de la información obtenida en la encuesta de identificación de necesidades de aprendizaje y capacitación**

Se invitó a realizar la encuesta virtual de identificación de necesidades de aprendizaje y capacitación alineada al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 al personal de planta de Incolballet a través de correo electrónico. De esta invitación 10 de los 31 servidores públicos diligenciaron esta encuesta, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes procesos:

Además se pudo identificar el nivel de cargo de los encuestados, el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Esta encuesta permitió explorar las necesidades de aprendizaje y de capacitación que tenían los servidores públicos de Incolballet sobre cada uno de los 4 ejes temáticos que propone el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, permitiendo identificar cuáles de temáticas sugeridas consideran necesarias.

**7.1. Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:**

Para el primer eje temático, se pudo identificar que los servidores públicos encuestados en Incolballet, consideran en mayor medida como necesidad de aprender y reforzar sus conocimientos en las herramientas para estructurar el conocimiento como se puede ver en la siguiente tabla

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber)** | **Frecuencia** |
| Analítica de datos. | 1 |
| Cultura organizacional orientada al conocimiento. | 2 |
| Diversidad de canales de comunicación. | 2 |
| Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. | 1 |
| Herramientas para estructurar el conocimiento. | 6 |
| Procesamiento de datos e información. | 3 |
| **Total general** | **15** |

Adicionalmente, que perciben necesario aprender a utilizar técnicas y métodos de investigación

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber hacer)** | **Frecuencia** |
| Administración del conocimiento. | 1 |
| Big Data. | 1 |
| Gestión de aprendizaje institucional. | 2 |
| Gestión de la información. | 2 |
| Mecanismos para la medición del desempeño institucional. | 1 |
| Planificación y organización del conocimiento. | 1 |
| Técnicas y métodos de investigación. | 3 |
| Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales. | 1 |
| **Total general** | **12** |

Finalmente, en este eje se pudo observar que los encuestados consideran que para alinearse a la gestión del conocimiento y la innovación, requerían trabajar en ser más asertivos en su comunicación, flexibles y adaptarse al cambio.

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Saber ser)** | **Frecuencia** |
| Cambio cultural para la experimentación e innovación. | 1 |
| Comunicación asertiva. | 4 |
| Flexibilidad y adaptación al cambio. | 4 |
| Gestión del cambio. | 1 |
| Gestión por resultados. | 1 |
| Orientación al servicio. | 1 |
| Trabajo en equipo. | 2 |
| **Total general** | **14** |

**7.2. Eje 2: Creación de valor público**

Para el segundo eje temático, se pudo identificar que los servidores públicos encuestados en Incolballet, consideran en mayor medida como necesidad de aprender y reforzar sus conocimientos en la formación de proyectos bajo la metodología general ajustada, como se puede ver en la siguiente tabla

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber)** | **Frecuencia** |
| Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA). | 4 |
| Gerencia de proyectos públicos. | 2 |
| Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos de las entidades). | 1 |
| Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento. | 1 |
| Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés. | 4 |
| **Total general** | **12** |

Adicionalmente, que perciben necesario aprender a realizar los procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos.

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber hacer)** | **Frecuencia** |
| Construcción de indicadores. | 2 |
| Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI). | 2 |
| Evaluación de políticas públicas. | 1 |
| Gestión del riesgo de desastres y cambio climático. | 1 |
| Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos. | 6 |
| Seguridad ciudadana. | 1 |
| **Total general** | **13** |

Finalmente, en este eje se pudo observar que los encuestados consideran que para alinearse a la creación del valor público, requerían fortalecer en tener un lenguaje claro.

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber ser)** | **Frecuencia** |
| Lenguaje claro. | 5 |
| Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. | 1 |
| Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. | 4 |
| Servicio al ciudadano. | 2 |
| Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. | 1 |
| **Total general** | **13** |

**7.3. Eje 3: Transformación digital**

Para el tercer eje temático, se pudo identificar que los servidores públicos encuestados en Incolballet, consideran en mayor medida como necesidad de aprender y reforzar sus conocimientos en la apropiación y uso de la tecnología, como se puede ver en la siguiente tabla

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber)** | **Frecuencia** |
| Apropiación y uso de la tecnología. | 6 |
| Big Data. | 1 |
| Naturaleza y evolución de la tecnología. | 1 |
| Solución de problemas con tecnologías. | 4 |
| **Total general** | **12** |

Adicionalmente, perciben necesario aprender a automatizar los procesos y a mejorar la comunicación.

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber hacer)** | **Frecuencia** |
| Automatización de procesos. | 5 |
| Interoperabilidad. | 2 |
| Maximización de la eficiencia. | 1 |
| Mejoramiento de la comunicación. | 5 |
| Seguridad digital. | 1 |
| **Total general** | **14** |

Finalmente, en este eje se pudo observar que los encuestados consideran que para alinearse con la transformación digital, requerían fortalecer su comunicación y lenguaje tecnológico.

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (Competencia saber ser)** | **Frecuencia** |
| Comunicación y lenguaje tecnológico. | 7 |
| Ética en el contexto digital y de manejo de datos. | 1 |
| Manejo del tiempo. | 2 |
| Pensamiento sistémico. | 1 |
| Trabajo en equipo. | 2 |
| **Total general** | **13** |

**7.4. Eje 4: Probidad y ética de lo público**

En cuanto al cuarto eje, se escogieron las estrategias de comunicación y educación como la capacidad blanda central. Entre los temas sugeridos, se pudo identificar que los temas con mayor percepción de necesidad de aprendizaje son, la comunicación asertiva y lenguaje no verbal, además de, desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas sugeridos (las estrategias de comunicación y educación)** | **Frecuencia** |
| Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal. | 5 |
| Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. | 2 |
| Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). | 5 |
| **Total general** | **12** |

Elaboró: Paula Andrea Pinilla Pimienta – Contratista Talento Humano

Brady Banguera – Contratista Talento Humano y SST

Revisó: Myriam Constanza Rodríguez Tobar – Directora Administrativa y Financiera

Aprobó: Beatriz Delgado Mottoa – Directora General