

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DIVRI

DIRECCIÓN DE
VETERANOS Y
REHABILITACIÓN
INCLUSIVA

2023

1. INTRODUCCIÓN

Tomando como referente el Decreto 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y con la aprobación del Decreto 682 de 2001 en donde se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, obligatorio para las entidades del Estado; la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa nacional, crea la necesidad de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC) esto con el fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo para el bienestar general de los funcionarios, fortaleciendo de esta manera sus competencias y capacidades específicas.

Por lo anterior, el PIC DIVRI 2023 ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada coordinación a través de los líderes de grupo, con el fin de satisfacer las necesidades de compromiso e identidad organizacional de los servidores públicos que prestan sus servicios en la entidad, para mejorar sus niveles de calidad de vida laboral y clima organizacional y por tanto el desempeño para el logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas que los funcionarios requieren para desempeñar las funciones inherentes al empleo que desempeñan y que permiten evidenciar los resultados de la actividad laboral, dentro de este programa se deben contemplar las siguientes competencias:

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES que hacen referencia a las habilidades, aptitudes y actitudes individuales, que permiten el desempeño adecuado de las responsabilidades asignadas a los Servidores Públicos.

COMPETENCIAS FUNCIONALES que hacen relación a la capacidad que tiene el servidor público para ejercer un cargo.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Capacitación Institucional, los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

Por servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, se entiende:

- a) Personal que ocupa empleos en la planta de empleados públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- b) Servidores públicos del Sector Defensa que se encuentran en movilidad en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- c) Personal de la Fuerza Pública que se encuentre trasladado o en comisión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

4. MARCO NORMATIVO

- *Artículo 53 CPC:* (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y - DOCUMENTO OFICIAL - 1 8 calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera del texto original).
- *Artículo 54 CPC:* "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, 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.

- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- 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 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
- Ley 190 de 1995, Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Artículo 64°.- Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán - entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley.
- Ley 489 de 1998, "El Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios".
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1666 de 2007. Por el cual se determinan las competencias y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos de las entidades que conforman el Sector Defensa y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- 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.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público (DAFP, 2020).

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Talento Humano realizará un diagnóstico de las necesidades de capacitación junto con los servidores de todos los grupos de la institución, para lo cual:

- a) Se socializarán las competencias comportamentales y funcionales establecidas para los servidores de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y las comunes para el Sector Defensa.
- b) Los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, analizarán cuáles son las necesidades que presentan en términos de competencias (Saber Saber, Saber Hacer y Saber Ser) para el desarrollo de sus funciones.
- c) Talento Humano junto con los integrantes de los Grupos Internos de Trabajo analizarán la pertinencia de las necesidades expuestas y el impacto que tiene en la institución esta necesidad. Igualmente, Talento Humano tendrá en consideración los resultados de la medición de clima organizacional, las solicitudes de los funcionarios, la normatividad vigente aplicable a las diferentes áreas de trabajo, el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 y los ejes propuestos.

6. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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 basada en los principios que rigen la función administrativa (Artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998).

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

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

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

Formación: Procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio 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.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa

No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

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. (Decreto 648 de 2017).

7. ETAPAS DEL DESARROLLO

- **Plan de trabajo:** El plan de trabajo tiene vigencia para el año 2023, de acuerdo con las actividades priorizadas y ajustadas, teniendo en cuenta las necesidades consolidadas de los diferentes grupos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y el trámite administrativo pertinente. El Plan de Trabajo será validado y aprobado por el Comité de Bienestar Social, en función de la asignación de recursos presupuestales y de los objetivos institucionales.
- **Cumplimiento de actividades:** Los Coordinadores de cada grupo, serán responsables de brindar las condiciones para que los servidores públicos convocados a las capacitaciones puedan asistir a las jornadas el día y hora programados.
- **Evidencias:** Se tomará como evidencia, las certificaciones/diplomas o informes que expida cada institución educativa o compañía en donde se tomen las diferentes capacitaciones.

8. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Para identificar las necesidades del PIC 2023, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, por medio electrónico dirigida a todos servidores públicos de la Entidad.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación y construcción del presente plan en los siguientes campos:

Normativa: Profundización en diferentes marcos legales que impactan el quehacer de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y cuya aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética del sector Defensa.

Alineación estratégica: tendencias globales en educación, profundización en el Plan Nacional de Desarrollo y metas del Plan Estratégico Institucional.

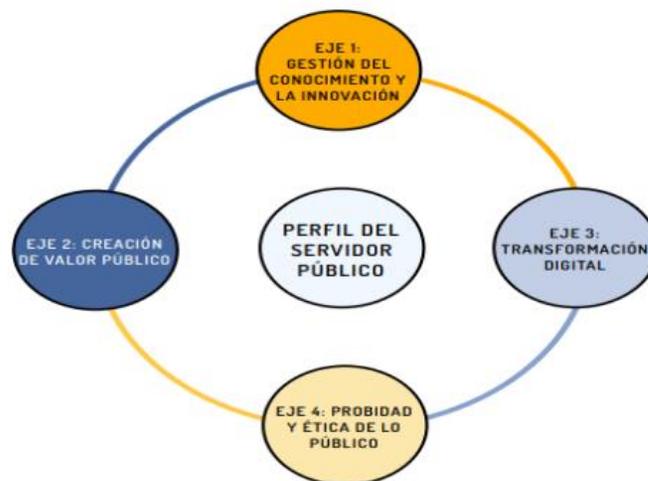
Conocimientos técnicos: Las necesidades del servicio y la implementación de nuevos estándares de calidad para la operación institucional requieren servidores con dominio conceptual y práctico en materias específicas, para dar respuesta a situaciones puntuales, como, por ejemplo, Curso de atención al ciudadano, capacitación de redacción y ortografía, manejo de herramientas tecnológicas entre otros.

Artes y oficios: acciones que permitan aprendizajes que trascienden el ámbito laboral: cursos de pintura, talleres de cocina, clases de historia, por ejemplo, que se desarrollan en el marco del plan de bienestar.

9. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Plan Institucional de Capacitación 2020-2030 que fue creado con el objetivo de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores.

Partiendo de lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública. (DAFP, 2020), plantea 4 Ejes Temáticos para el desarrollo del PIC, y sus componentes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Plan_institucional_capacitacion_DAFP.pdf

Eje 1. Gestión del Conocimiento: "La gestión del conocimiento puede entenderse como 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. (...)" (Pública Función, 2020).

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

Eje 3. Transformación digital: "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". (Función Pública, 2020).

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público: Como principal rasgo de identidad de todo servidor público: Es claro que el servidor público debe ser Departamento Administrativo de la Función Pública Circular Externa 100-023 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública 3 EVA - Gestor Normativo coherente entre la misión del Estado, que es la primacía del interés general, y su comportamiento cotidiano debe reflejar la probidad y la ética en todas sus acciones En ese orden, el Código de Integridad Pública, brinda un alistamiento institucional para la implementación de los valores del servicio público, donde los servidores deben acoger, la transparencia como inherente a su comportamiento.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DIVRI 2023

La estructura final del Plan Institucional de capacitación DIVRI 2023 se realizará en la tercera semana de febrero de 2023 e implementará durante la presente vigencia, de acuerdo al consolidado de las necesidades allegadas y a la aprobación del Comité de Bienestar.

Inducción: Tiene como finalidad favorecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la dependencia, dar a conocer la misión de la organización y los procesos que realiza cada uno de los grupos de trabajo, familiarizarlo con las dinámicas y los sistemas de información de la entidad e informarlo acerca de sus funciones. La inducción a cada servidor se realizará dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que sea posesionado en su empleo o inicie servicios en la Dependencia. Talento Humano se encargará de realizar las coordinaciones con las áreas que deben llevar a cabo la inducción del servidor y realizará seguimiento al formato que debe diligenciarse para verificar la asistencia a todas las sesiones requeridas.

Reinducción: La reinducción se llevará a cabo cada dos (2) años o cuando se produzcan cambios significativos al interior de la organización. Tiene como objetivo, informar acerca de actualizaciones de los procesos que se desarrollan en la entidad a todos los servidores públicos.

Inducción/Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: En el programa de inducción y reinducción se contemplará un espacio para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que como mínimo incluirá la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

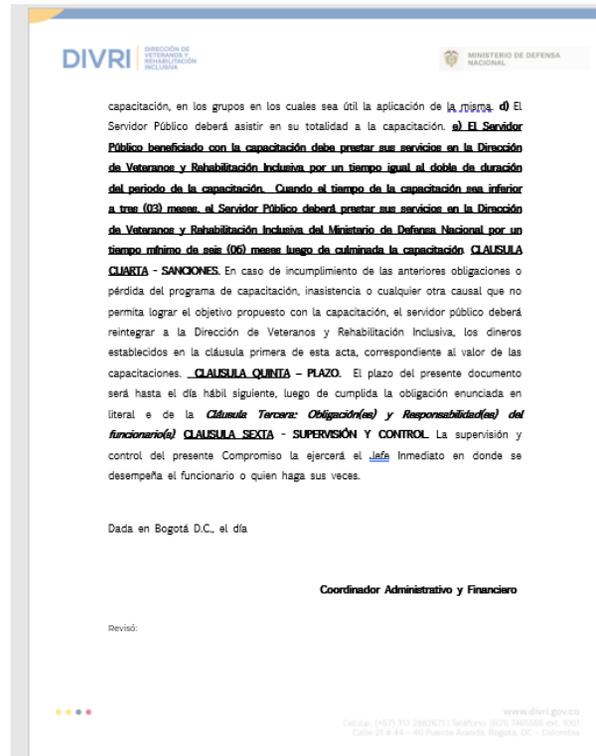
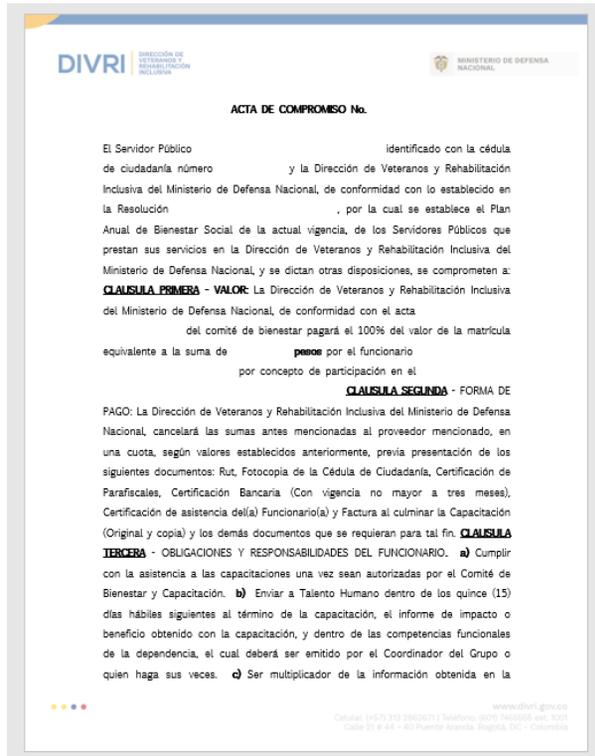
Indicador De Impacto: Aplica únicamente a las capacitaciones que impliquen presupuesto. La periodicidad de evaluación del indicador es anual a través de los criterios de satisfacción, aprendizaje, transferencia del conocimiento y el desarrollo de la competencia, asignando un valor porcentual a cada criterio así:

- Satisfacción: 10%,
- Aprendizaje: 60%,
- Transferencia de conocimiento: 30%
- para un total del 100%.

El propósito principal de la Medición del Impacto de la Capacitación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área.

12. FORMATOS RELACIONADOS CON EL PIC DIVRI

12.1 Acta de compromiso



12.2 Formato Análisis de necesidades de capacitación GTH-F-034

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL REPÚBLICA DE COLOMBIA		FORMATO							Código: GTH-F-034 Versión No: 01 Vigente a partir de: 17 de ENERO de 2023				
DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA		ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN											
NECESIDAD IDENTIFICADA	CAPACITACIÓN O PROCESO DE FORMACIÓN	REPORTE AL ÁREA/INSTITUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD, FUNCIÓN O PROCESO QUE SE DEBE REALIZAR	¿QUE TAN IMPORTANTE ES LA CAPACITACIÓN SOLICITADA PARA...?	Nº. FAMILIA	FAMILIA	Nº. COMPETENCIA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN (TEMAS)	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	MODALIDAD	VALOR POR PERSONA (INCLUIDO IVA)	VALOR TOTAL (INCLUIDO IVA)
Manejo de ERCELL	Capacitación en ERCELL	Optimizar el proceso de construcción de bases de datos de la población de veteranos para brindar soporte técnico a los usuarios, para manejo de información de gestión y administrada.	Manejo de bases de datos de la población de veteranos, canalizar información de los usuarios, jornada especial para veteranos, entre otros.	...Muy importante				Diplomado en Escull	Módulo 1: Fundamentos y conceptos que facilitan interactuar con Excel. Módulo 2: Formulación tradicional con referencias Relativas, Absolutas y Mixtas, usar la formulación matricial. Módulo 3: Los comandos de función para la gestión administrativa en Excel. Módulo 4: Medios de datos, validación de datos, como herramienta de la gestión administrativa. Módulo 5: CONTROLES para la creación de FORMULARIOS que se muestran sobre la hoja de	1 Funcionario	Presencial	1.621.500	17.029.800
Conocimiento del proceso de estructuración de proyectos	Diplomado en Gerencia de proyectos	Favorecer al proceso de construcción de proyectos orientados a la población de veteranos	Ampliación de oferta para la población de veteranos con apoyo público y privado a través de la estructuración de proyectos oficiales.	...Muy importante				Gerencia de Proyectos	Introducción a la dirección de proyectos e iniciación. Función para la dirección de proyectos. Dominio de planificación, gestión de recursos y costos. Dominio del desarrollo del proyecto. Dominio de la calidad, los riesgos y las adquisiciones. Ejecución de proyectos. Seguimiento de la medición y la gestión de la incertidumbre. Ética en la gerencia de proyectos. Trabajo control	1 Funcionario	Virtual	\$3.380.000	\$37.160.000