

Plan Institucional de Capacitación PIC - 2024 REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co

 **Correo institucional:**
contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7

 **Dirección:**
Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504

 **Teléfono Conmutador:**
+57 (601) 384 0687

REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Jennifer Bermúdez Dussán

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO GENERAL.....	4
	2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	MARCO NORMATIVO	5
5.	ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	6
	5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	6
	5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	6
	5.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	7
	5.4 MAPA DE PROCESOS	8
6.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	10
7.	DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS.....	12
	7.1. Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación	12
	7.2. Diagnóstico y formulación.....	16
	7.3. Componente de Formación para equipo Directivos Públicos	17
	7.4. Programa de Inducción y reinducción.	18
8.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	18
9.	MAPA DE RUTA (ANUAL).....	18
10.	PRESUPUESTO.....	19
11.	SEGUIMIENTO.....	19
	11.1 INDICADORES.....	19
12.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	19
13.	BIBLIOGRAFÍA	20
14.	ANEXOS.....	20



1. INTRODUCCIÓN

El PIC de la entidad, ha sido construido a partir de los lineamientos definidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 y estableciendo como necesidades prioritarias de capacitación para esta vigencia, aquellos temas que se han identificado por parte de las áreas en la fase de arranque y definición de procedimientos institucionales de la Región Metropolitana.

Por su parte, de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el presente plan obedece a la identificación de necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores, razón por la cual, en la fase de entrada en funcionamiento de la Región Metropolitana, esta identificación ha sido paulatina dado que se encuentran en construcción la totalidad de los procedimientos atados al marco estratégico institucional.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación del año 2024, la Subdirección de Gestión Corporativa, ha venido identificando y reconociendo de manera permanente las necesidades de capacitación a través de las solicitudes puntuales que hacen las dependencias así como de la propia observación como líderes de la política de gestión del talento humano, que durante el proceso de inicio de actividades se han identificado como prioritarias, permitiendo con esto formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los Servidores Públicos de la Región Metropolitana, a través de acciones formativas, enmarcadas en los ejes de capacitación definidos en el Programa Nacional de Formación y Capacitación.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la de actualización permanente para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Fortalecer habilidades y aptitudes y destrezas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.
- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo, reconociendo el esfuerzo individual por mejorar y adquirir nuevas habilidades aplicables a la gestión al interior de la entidad.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

- Realizar la Inducción del personal de la entidad para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y a las demandas específicas de su puesto de trabajo.

3. ALCANCE

En artículo 1 del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece: *“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.”*

4. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC en las entidades del sector público son:

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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, artículo 36.
- 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, artículos 2.2.4.6- competencias comportamentales; y 2.2.4.7- Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.
- Ley 1952 de 2019, por medio de la 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 el derecho disciplinario, numeral 3 del artículo 37- Derechos: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; y numeral 42 del artículo 38- Deberes: Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

5. ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

La búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las habilidades y competencias de todas las servidoras y los servidores públicos nos permite desde la Subdirección de Gestión Corporativa realizar propuestas de formación y desarrollo de habilidades que posibiliten la reducción de las desigualdades (ODS 10), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.¹, generan lineamientos para la construcción Plan Institucional de Capacitación -PIC de RMCB para la vigencia 2024, dado que es muy importante la consolidación de la entidad en cuanto al personal capacitado y que alcance los compromisos regionales y nacionales, adquiridos en sus planes estratégicos.

Para aportar desde la RMBC al cumplimiento del propósito *“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.2, la estructuración y desarrollo de actividades que permitan que la entidad sea un lugar digno para trabajar y prestar el mejor servicio al ciudadano y las regiones que hacen parte de la Región Metropolitana.*

Otro aspecto fundamental es la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, específicamente para la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, tomando como insumo los lineamientos, ejes y alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en diciembre de 2023, esto nos permite garantizar la coherencia entre el enfoque institucional y el desarrollo de competencias en los servidores y las servidoras públicas de la RMBC.

5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

La Subdirección de Gestión Corporativa y el Proceso de Gestión del Talento Humano, apoyados en los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano y del Plan Nacional de Formación y

² Pág. 104 del documento denominado Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida “



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento

Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Capacitación 2023-2030, ofrecen soporten la adecuada formulación, del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024, con el fin de establecer el desarrollo profesional, fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que permita cumplir los objetivos institucionales.

5.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Para ello se debe de realizar un análisis que permita identificar el(los) objetivo(s) estratégico(s), programa(s), proyecto(s) y acción(es) que se desarrolla(n) en el Plan y aporta(n) al cumplimiento de los mismos. En este punto debe explicar de forma ordenada y sistemática la alineación con cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta que las competencias previstas para la Región Metropolitana son asumidas de manera progresiva en función de la capacidad técnica, financiera y administrativa para ejercerlas³, y a partir de los hechos metropolitanos identificados en materia de movilidad y seguridad alimentaria, el Consejo Regional adoptó, mediante el Acuerdo Regional No. 05 del 15 de agosto de 2023, el **Plan de Gestión Institucional** como un **instrumento interno de planeación y gestión de mediano plazo transitorio** que contiene metas a **tres (3) años** que se actualizará una vez se haya aprobado el Plan Estratégico y de Ordenamiento de la Región Metropolitana – PERM, el cual incorpora la misión y visión institucional, los objetivos estratégicos para las áreas temáticas priorizadas, establece el desarrollo programático con metas e indicadores que se complementan con un Plan Financiero de Mediano Plazo y con el Plan de Inversiones Anual.

A continuación, se presenta la plataforma estratégica que definió y contiene la misión, visión y objetivos estratégicos definidos transitoriamente:

5.3.1 MISIÓN

La Región Metropolitana es una entidad administrativa de asociatividad regional que tendrá como finalidad garantizar la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo sostenible, así como la prestación oportuna y eficiente de los servicios a su cargo, en las áreas temáticas de movilidad, seguridad ciudadana, convivencia y justicia, seguridad alimentaria y comercialización, servicios públicos domiciliarios y TIC, desarrollo económico, ambiental, ordenamiento territorial y hábitat, y demás priorizadas, promoviendo el desarrollo armónico, la equidad, el cierre de brechas entre los territorios y la ejecución de obras de interés regional.

³ Previsto en el parágrafo 1 del artículo 9 y parágrafo del artículo 10 de la Ley 2199 del 2022.

5.3.2 VISIÓN

En 2028 seremos la región líder del nivel territorial colombiano en la promoción del desarrollo territorial sostenible y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía de la escala regional metropolitana de Bogotá y Cundinamarca, reconocidos por la eficaz formulación y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo sustentables, por el aprovechamiento de las ventajas competitivas de la integración territorial y por la prestación oportuna y eficiente de los servicios a cargo.

5.3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos establecidos para la Región Metropolitana para el período 2023-2025 son los siguientes:

1. Consolidar los procesos de planeación y gestión de la Región Metropolitana.
2. Fortalecer la conexión entre los territorios de la Región Metropolitana y así facilitar y promover la movilidad de pasajeros y carga de manera sostenible y segura.
3. Potenciar el sistema de abastecimiento, comercialización y logística de alimentos en la Región Metropolitana.

5.4 MAPA DE PROCESOS

Para ello se debe de realizar un análisis que permita identificar a que Proceso la temática a desarrollar en el Plan aporta en el cumplimiento de los mismos. En este punto debe explicar de forma ordenada y sistemática la alineación con cada uno de ellos.

A continuación, se presenta la información consolidada respecto a la definición del Mapa de Operación por Procesos definido en el Plan de Gestión Institucional adoptado de manera transitoria por el Consejo Regional y tiene como finalidad evaluar según el Plan lo correspondiente para hacer referencia a la parte correspondiente:

Como resultado del estudio técnico previo para la creación de la entidad en el Plan de Gestión Institucional se definió el mapa de procesos de la entidad que identifica los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, a partir del Plan de Gestión Institucional aprobado por el Consejo Regional mediante el Acuerdo Regional No. 05 de 2023.

Los procesos estratégicos son:

- **Direccionamiento Estratégico:** Tiene como objetivo orientar la definición y formulación de las políticas, planes, programas, lineamientos y estrategias para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la plataforma estratégica institucional. Reconoce que se deben establecer planes periódicos para orientar cuáles son las prioridades de la Región Metropolitana, ordenando el conjunto de su acción bajo parámetros precisos y en ejercicio de la toma de decisiones.
- **Gestión de la Participación y Comunicaciones:** Se orienta a la aplicación de los principios de concurrencia, coordinación y subsidiariedad que rige el quehacer misional de la entidad, así como la materialización del principio de participación ciudadana y de creación de consensos entre sus asociados para la toma de decisiones y la generación de alianzas estratégicas con los actores o grupo de valor para aunar esfuerzos en la implementación de proyectos de desarrollo sostenible a escala territorial. Busca además formular las estrategias de comunicación que permitan el acceso y la divulgación de la información a cargo de la Entidad tanto interna como externa hacia los diferentes grupos de interés, contribuyendo al posicionamiento de la imagen institucional de la Región Metropolitana.
- **Gestión del Talento Humano:** Planear, formular, ejecutar y evaluar las estrategias, planes, programas y proyectos que garanticen el adecuado ingreso, permanencia y retiro del personal de la Entidad en el marco del desarrollo y el bienestar de cada persona.
- **Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Contribuir a la gestión institucional a través de la formulación, ejecución y seguimiento de los planes en materia de tecnologías de la Información para garantizar la seguridad, confidencialidad, integridad y

disponibilidad de la información para facilitar la gestión de todos los procesos. La gestión de Tics y Sistemas de Información, resultan fundamentales para el despliegue de las diversas intervenciones derivadas del ejercicio de la autoridad y las áreas temáticas de la Región.

- **Gestión Jurídica:** Orientar, representar y asesorar a la Región Metropolitana en materia jurídica. Dado que prácticamente todas las actuaciones de la región Metropolitana deben considerar aspectos legales, para ajustar sus decisiones estratégicas a la legalidad y dar soporte estratégico en este campo al proceso de toma de decisiones.

Los procesos misionales son:

- **Ejercicio de la Autoridad Regional:** Recoge lo relativo a las directrices/ejercicio de la autoridad y al Observatorio Regional que debe ser asumido por la Región Metropolitana y cuyo objetivo es la recolección, procesamiento, análisis y divulgación de la data orientada a la toma de decisiones para la gestión integral territorial.
- **Planeación Regional y Estudios Especializados:** Conjuga los planes y programas en cuanto a su formulación y seguimiento, con la realización de estudios especializados, y/o generación de instrumentos/o diseño de sistemas. Específicamente deben garantizarse los componentes de planeación socioeconómica y de ordenamiento físico-espacial. Tiene como objetivo adelantar las acciones encaminadas a atender las necesidades del territorio a través de la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y proyectos para la gestión territorial.
- **Formulación y Evaluación de Proyectos:** Estructurar, hacer seguimiento y evaluar técnica, financiera y jurídicamente los proyectos que sean responsabilidad de la Entidad y que respondan a su misionalidad. Hace énfasis y foco en la formulación y evaluación de proyectos, centrada en la estructuración técnica y financiera de los proyectos, como referente para la unificación de metodologías y apoyo a todas las áreas temáticas en la gestión de proyectos.
- **Generación de Instrumentos y Asistencia Técnica:** Fortalecer las capacidades técnicas de las entidades territoriales que integran la Región Metropolitana a través de la formulación de herramientas y la asesoría técnica especializada. La generación de instrumentos y la asistencia técnica, e innovación, producir las herramientas para acometer diversas intervenciones en las áreas temáticas y realizar gestión del conocimiento o asistencia técnica.
- **Coordinación Interinstitucional y Gestión de la Ejecución:** Abordará lo relativo a la ejecución (o coordinación o gestión para ejecución) y a los esfuerzos de coordinación que ella implica.

Los procesos de apoyo corresponden a la gestión administrativa, financiera, contractual y documental y los procesos de control y evaluación se refieren a la evaluación, control y mejora.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

Capacitación: De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir a la mejora de la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral

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 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).

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

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: 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.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que, a partir de unos objetivos específicos, ayuda al desarrollo de competencias, al progreso de los procesos institucionales y al fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para lograr cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

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. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

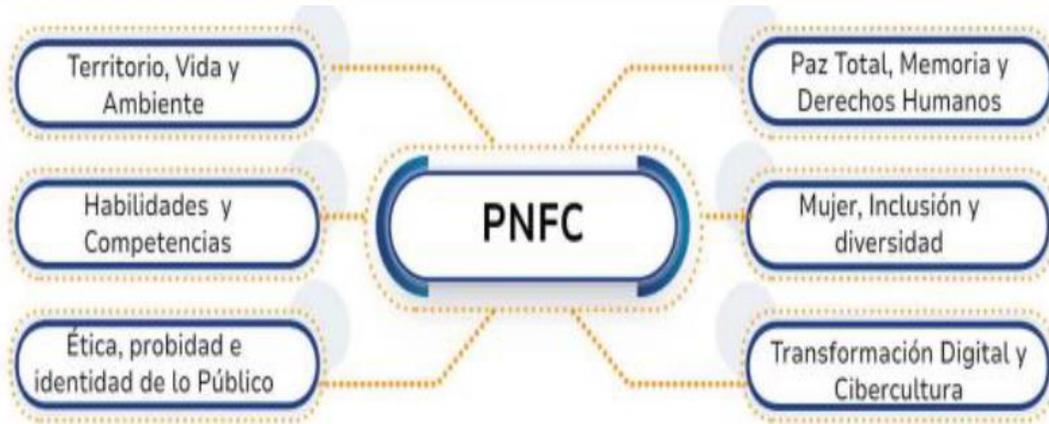
En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los principios que en materia de capacitación y formación de los servidores públicos define en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, a saber:



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023.

7.1. Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación

Po su parte, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- ✓ Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, 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.

Las acciones que permiten materializar la transformación y construcción de la paz y que hacen parte de la función pública son: la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, para esto se requiere tener conocimientos que se puedan aplicar a la realidad del país y de los diferentes actores involucrados.

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

- ✓ Este eje busca interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

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 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura

- ✓ 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

EJE 5: Probidad, Ética, e Identidad de lo Público

- ✓ Este eje nos focaliza al entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado. Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

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 una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

EJE 6: Habilidades y Competencias

- ✓ Este eje busca fortalecer a la administración pública que es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el

diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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.

7.2. Diagnóstico y formulación

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta que las competencias previstas para la Región Metropolitana son asumidas de manera progresiva en función de su capacidad técnica, financiera y administrativa, según la establecido en el parágrafo 1 del artículo 9 y parágrafo del artículo 10 de la Ley 2199 del 2022, la identificación y priorización de las necesidades de capacitación se ha desarrollado en la medida que se requiere abordar temáticas de capacitación para el desarrollo de competencias comportamentales o funcionales y de esta forma el Plan Institucional de Capacitación estará priorizando actividades en el desarrollo de competencias como la comunicación asertiva, liderazgo, integridad pública y competencias funcionales, que deban ser abordadas según lo requiera cada dependencia.

Las actividades formativas seleccionadas que se desarrollarán en la vigencia se realizarán a través de la oferta institucional gratuita de otras entidades del Estado, así como la oferta de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR a través del Programa Propulsor y de los recursos disponibles en el presupuesto de la entidad y se agruparán en cada uno de los ejes propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que se detallan a continuación.



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687



Fuente: Guía para la formulación, ejecución seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC - Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Desde la Subdirección de Gestión Corporativa, se realizó la priorización de temáticas para incorporar en el PIC, a partir de los conocimientos básicos requeridos en cada cargo de acuerdo con el Manual de Funciones, tales como: temas financieros, jurídicos, misionales, tecnologías de la información, competencias comportamentales, entre otros, así como de las competencias comportamentales propias de cada nivel jerárquico y las comunes a todos los servidores de acuerdo con el Decreto 815 de 2018⁴.

7.3. Componente de Formación para equipo Directivo

Las actividades de formación destinadas a los servidores públicos que ocupan posiciones directivas, se orientará a promover el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de la entidad, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

El PIC, incorpora acciones formativas encaminadas al fortalecimiento de las habilidades comunicativas que permitan consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, el trabajo en equipo y la sana y asertiva comunicación entre los equipos de trabajo, por lo cual

⁴ "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".

7.4. Programa de Inducción y reintucción.

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del 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, que dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Por tanto, teniendo en cuenta que en la vigencia 2024 se llevó a cabo, la provisión de la planta de empleos de la Región Metropolitana, se tiene previsto el desarrollo de un programa de inducción al momento de la vinculación del personal a la entidad.

La reintucción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios organizacionales que lo ameriten, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad⁵ y la estructura organizacional y funciones⁶ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en este plan corresponden al Profesional Especializado con funciones de Talento Humano y a la Subdirectora de Gestión Corporativa de la RMBC.

9. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Se adjunta el cronograma de actividades definido para el desarrollo del plan y hace parte integral del documento.

⁵ Acuerdo Regional No. 01 de 2022

⁶ Acuerdo Regional No. 05 de 2022



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento

Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

En el cronograma se incorporan actividades ya desarrolladas durante el I semestre de 2024, de acuerdo con las necesidades de capacitación que se han evidenciado, con la puesta en marcha de la entidad, siguiendo en todo caso las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAFP.

10. PRESUPUESTO

Plan Institucional de Capacitación PIC se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2024, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, que corresponde a la suma de **TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$32.760.000) MCT/E.**

11. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar la participación de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación PIC.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, convocará a la participación en las actividades de capacitación y velará por la asistencia de los servidores y las servidores a los eventos programados en el marco del presente documento; así como las modificaciones que se requiera hacer el plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

11.1 INDICADORES

Describe aquí los datos y/o mediciones que tendrá en cuenta para evaluar la efectividad de las actividades planeadas y descritas en el cronograma. Para ello se deben al menos un (1) datos o indicador por cada objetivo establecido en la sección 2.

Nombre del Indicador	Formula	Periodicidad	Meta	Entregables
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Número de actividades ejecutadas en el año / Numero de actividades programadas en el año *100	1 vez año al finalizar la vigencia	90%	Cronograma de actividades y evidencias

12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Institucional de Capacitación-PIC 2024 en la página web de la entidad.
- Se elaborarán piezas comunicativas de los eventos de capacitación programados, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.

- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

13. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

14. ANEXOS

Matriz Plan Institucional de Capacitación



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Calle 26 No. 69-76 Edificio Elemento
Torre 3 – Tierra Piso 15 Oficina 1504



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

ITEM	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	DIRIGIDO A
Paz Total, memoria y derechos humanos	1 Participación ciudadana													Grupo de servidores que tiene relación directa con la ciudadanía
Territorio, Vida y Ambiente	2 Idiomas - lenguaje de señas													Los realizaran personas de cargos de asistenciales
	3 Jornadas Gestión del Conocimiento													Sesiones de gestión del conocimiento programadas por la Dirección
Mujeres. Inclusión y diversidad	4 Curso Liderazgo Femenino BID													Curso virtual por la plataforma de BID para todo el personal
	5 Yo sé de género (Conceptos básicos) ONU Mujeres													Curso virtual por la plataforma de ONU Mujeres para todo el personal
Transformación digital y Cíber cultura	6 Excel nivel intermedio													Los realizaran personas de cargos de asistenciales
	7 Big Data con Power BI													Lo realizaran los profesionales universitarios y especializados
	8 Capacitación Uso ERP													Cursos Virtuales a través de Digital Ware para el personal que maneja el ERP
	9 Manejo del aplicativo SECOP II (Sistema Electrónico para la Contratación Pública) Y Colombia compra eficiente													Plataforma Secop II . Colombia Compra Eficiente. Personal que Tiene a su cargo supervisión y 7 estructuración de procesos
Probidad, ética e identidad de los públicos	10 Curso Integridad y ética en la gestión pública													Curso virtual por la plataforma de DAFP
	11 Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)													Compensar
	12 Responsabilidad disciplinaria													Todo el personal - Oficina de Control Disciplinario Interno
Habilidades y Competencias	13 Gestión Documental													Todo el personal - Archivo General de la Nación
	14 Habilidades comunicativas													Contratista
	15 Gestión de conflictos y factores de riesgo en la comunicación estratégica													Contratista . Dirigido a Equipo directivo
	16 Planeación Contractual (Estudios Previos)													Colombia Compra Eficiente
	16 Supervisión de contratación estatal													Colombia Compra Eficiente
	17 Manejo del estrés laboral													ARL Positiva
	18 Entrenamiento en vocería													Interna - Oficina Asesora de Comunicaciones y participación ciudadana
Actualización	Programa Inducción y reinducción													Subdirección de gestión Corporativa - Talento Humano. Planeación