

Plan Institucional de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

Enero 2020



La educación
es de todos

Mineducación

Plan de Capacitación

Ministerio de Educación Nacional

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la capacitación en las entidades públicas es 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.

De igual forma, dentro de los objetivos del SIG del Ministerio de Educación Nacional se encuentran algunos como: aumentar los niveles de satisfacción del usuario y partes interesadas, fortalecer la prestación de los servicios orientados al mejoramiento de la cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia de la educación, fortalecer el desempeño de los procesos establecidos en el Ministerio de Educación Nacional y facilitar el cumplimiento del modelo integrado de planeación y gestión.

A través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Ministerio, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios y las disposiciones normativas.

Por lo anterior, el componente de capacitación ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC y las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores: Sintramen y Comisión de Personal.



Contenido

1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. POLÍTICAS MIPG	5
5. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN	5
6. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES	6
7. OFERTA DE CAPACITACIÓN	13
8. CRONOGRAMA.....	20
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20
10. HISTORIAL DE CAMBIOS.....	21



1. MARCO NORMATIVO

- 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 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 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional que adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.



- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Diciembre de 2017.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del presente plan es contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores del MEN, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, lo que a su vez permitirá que la entidad cuente con servidores competentes.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la capacitación en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del MEN, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y las relacionadas en el manual de competencias del Ministerio, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales (conocimiento/saber, habilidad/hacer y actitud/ser).
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Efectuar la reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los

nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG, el PNFC y el Código de Integridad.

4. POLÍTICAS MIPG

Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de **Talento Humano** a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

5. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

Con base en los ejes estratégicos que el sector educación lidera en el Plan Nacional de Desarrollo, las políticas de gestión y desempeño, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las recomendaciones del Comité de Convivencia, el COPASST, el Sindicato, la Comisión de Personal y el Grupo Operativo de Emergencia, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación del Ministerio de Educación, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de capacitación, se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento que se manejan en la Escuela Corporativa del Ministerio para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de coaching del plan de



bienestar en sus tres ejes: calidad de vida, salud integral y crecimiento y contribución.

Adicionalmente, dentro del marco de innovación en la gestión pública, la Subdirección de Talento Humano articulará convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

En cuanto a la línea de entrenamiento, se maneja el programa de tutores para acompañar a los servidores cuando llegan al puesto de trabajo, para facilitar la comprensión del nuevo contexto y de los factores clave para un desempeño efectivo en términos funcionales y relacionales.

6. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES

En la línea de capacitación se atenderá durante la vigencia las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en los siguientes campos:

1. Normativa: profundización en diferentes marcos legales que impactan el quehacer del Ministerio y cuya aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
2. Alineación estratégica: tendencias globales en educación, profundización en el Plan Nacional de Desarrollo y metas del Plan Estratégico Institucional.
3. Competencias socio-emocionales: los análisis de las evaluaciones de desempeño permiten identificar que las principales oportunidades de mejora en términos de competencias se orientan hacia una gestión emocional más efectiva, es decir al trabajo en la comprensión y regulación de las emociones de manera que favorezcan el relacionamiento y estimulen los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, necesarios para la transformación de la cultura organizacional.
4. 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, auditores certificados en seguridad de la información para apoyar la implementación de ese componente en el

sistema de gestión, proyectos de aprendizaje colaborativos, entre otros.

5. 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.
6. Perfeccionamiento de habilidades: capacitaciones enfocadas en el saber hacer, aplicables en cualquier contexto: habilidades de planeación, finanzas personales, negociación, comunicación, manejo del tiempo.

Igualmente, las diferentes temáticas de las capacitaciones se enmarcan en los componentes del Plan nacional de Capacitación y Formación en los ejes temáticos de Gobierno Abierto, ya que, para el Gobierno Abierto, el aprendizaje organizacional es clave pues facilita a los servidores aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación tienen un papel relevante.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:



Esquema de los ejes priorizados.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

Eje 1: Gobernanza para la Paz:

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Eje 2: Gestión del Conocimiento.

“Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 3: 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 satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados



en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

6.TIPOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación es el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano como a la educación 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Para el Plan Nacional de Formación y Capacitación la 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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Otras definiciones para tener en cuenta en el presente plan son:

Educación Formal:

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).



Educación informal:

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

Programas de aprendizaje:

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

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 y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Una vez ubicado el servidor se remitirá un correo electrónico al jefe inmediato donde se solicita un mentor, el cual podrá recibir como incentivo estrellas del programa Banco de Estrellas del MEN, dicho mentor hará el respectivo acompañamiento en temas propios del área, como los siguientes:

- Asesorar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Indicar la Intranet, la página web, y demás plataformas que disponga el Ministerio.
- Entregar material de apoyo como cartillas, folletos, libros que orienten el cumplimiento y desarrollo de los procesos y procedimientos.

Inducción:

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI -, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.

Reinducción:

El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

En el Plan Institucional de Capacitación 2020 se ofrecerán capacitaciones con conocimiento organizacional y con conocimiento externo, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Las capacitaciones con conocimiento interno se desarrollarán con la colaboración de servidores de las distintas dependencias del MEN, quienes cuentan con expertos en diferentes temáticas y quienes pueden apoyar dicho proceso, además se cuenta con el apoyo y colaboración de la Escuela Corporativa del Ministerio, cuyos objetivos son:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. Reconocer la experiencia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como el MEN se ha venido adaptando a los retos del contexto.



3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento para contribuir al mejoramiento del quehacer del Ministerio de Educación Nacional.

La Escuela Corporativa está dirigida a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, entendidos como adultos que aprenden, que generan conocimientos y valor para el Ministerio y como depositarios de saberes, conocimientos y experiencias que están disponibles para otros colaboradores del Ministerio de Educación Nacional.

La Escuela Corporativa ofrece a los colaboradores programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

Los programas de aprendizaje organizacional de la Escuela se diseñan para apoyar el cumplimiento de las metas organizacionales a través de la identificación y transferencia del conocimiento crítico.

La dinámica de la Escuela Corporativa incluye la conformación de comunidades de aprendizaje, para involucrar a quién aprende como sujeto activo, a quienes enseñan y a los expertos de diferentes áreas del Ministerio para analizar los temas y proponer aplicación del conocimiento, nuevos conocimientos e innovaciones.

Beneficiarios:

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Obligaciones de los beneficiarios:

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.



- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

7. OFERTA DE CAPACITACIÓN

La oferta de capacitación se diseñó con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó de forma virtual y fue respondida por un total de 154 servidores, así como también las respuestas frente al nivel de satisfacción de las capacitaciones dictadas durante el año 2019.

Con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de capacitación, se consolidó la información y priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2020, las cuales son:

Inglés	No. Áreas	8	No. Servidores potenciales	11
	No. Horas	horas	% Total Temática Solicitadas	7.14%
Este curso fue solicitado por 8 áreas, Las tendencias actuales entorno a la globalización exigen unas competencias mínimas en el idioma inglés que le permita a los servidores acceder a información, así como comunicarse en dicha lengua. Para esto se disponen 3 cursos (Básico, Intermedio y Avanzado).				

Excel	No. Áreas	3	No. Servidores potenciales	9
	No. Horas	horas	% Total Temática Solicitadas	5.84%
Este curso fue solicitado por 3 áreas. Es un programa de mucha demanda (9 solicitudes del curso en distintos niveles) y que determina un alto énfasis para obtener un nivel avanzado. Por ello, se prioriza para la presente vigencia en cooperación con entidades públicas que estén interesadas en compartir este conocimiento con los colaboradores del MEN.				



Aplicativos MEN	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	7
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	4,54%
Este curso fue solicitado por 4 áreas, Se hace necesario que los funcionarios se actualicen en los diferentes aplicativos tecnológicos que se manejan frecuentemente.				

Manejo defensivo y seguridad vial para conductores	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	10
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
El curso de manejo defensivo y seguridad vial para conductores se incluye dentro del plan institucional de capacitación en cumplimiento a los requerimientos legales.				

Curso en Políticas Públicas en Educación	No. Áreas	7	No. Servidores potenciales	7
	No. Horas	horas	% Total Temática Solicitadas	4,54%
Este curso fue solicitado por 7 áreas. se afirma una vez más la necesidad de poner a tono el sistema educativo colombiano con las mejores políticas y prácticas, que se vean reflejadas en el mejoramiento de los resultados del aprendizaje, equidad de oportunidades educativas y uso efectivo de la financiación.				

Actualización en Normatividad del Sector Educativo	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	6
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	3,89%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. Es importante para el MEN que los colaboradores estén en permanente actualización de la normatividad debido a los constantes cambios y nuevas leyes que se promulgan al interior del Congreso de la Republica que benefician al sector y a sus usuarios.				

Presupuesto Público	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	6
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas, La institucionalidad se rige por medio de unas reglas de juego, la programación del presupuesto es una obligación desde la nación para los entes territoriales y cada una de sus instituciones. Al ser un instrumento basado en la ley, los mecanismos presupuestales pueden tener actualizaciones que deben ser correctamente divulgadas a los servidores para su optima aplicación.				



Curso de Liderazgo	No. Áreas	5	No. Servidores potenciales	6
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. Entendiendo el liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la entidad como a las personas que colaboran en ella.				

Curso en Administración Pública	No. Áreas	5	No. Servidores potenciales	5
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. La administración pública es un elemento especialmente importante en lo que respecta al correcto funcionamiento de un estado ya que es gracias a las acciones que se realizan a través de estos organismos que se pueden poner en práctica todas las decisiones que se toman. La administración pública existe desde aproximadamente el mismo tiempo que los mismos estados y esto es así porque sin ella no podrían funcionar correctamente.				

Gestión de Proyectos	No. Áreas	5	No. Servidores potenciales	5
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 5 áreas. Para asegurar el rendimiento y eficiencia de los proyectos, se deben aplicar buenas prácticas en la gestión de los mismos, estas prácticas mejoran significativamente el desarrollo de los proyectos y aseguran un mayor nivel de éxito de estos.				

Educación Rural	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	5
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. Hoy en día se hace necesario conocer a fondo los aspectos técnicos y físicos y humanos que puedan garantizar una educación rural de calidad que conlleve a mejores oportunidades sociales, educativas y laborales para alcanzar alto índices de desarrollo humano.				



Actualización Contable y Tributaria	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. Las constantes reformas tributarias, actualizaciones en materia de normas de Información financiera y de auditoría, normas legales, comerciales y laborales, exigen que los servidores mantengan una constante capacitación en el tema, pues la labor del profesional contable los procesos, financieros o de control se desarrollarán efectiva y oportunamente, evitándole así cualquier implicación legal u operativa en la entidad.				

Actualización en Sistemas de Gestión de la calidad	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. Todas las instituciones deben estar certificadas en sistemas de gestión y de calidad en el marco del MIPG en las entidades de Colombia y en correcto desarrollo de sus procesos y procedimientos, adquiriendo herramientas para planear, ejecutar y controlar las actividades necesarias para el desarrollo de su misión.				

Curso Aprendizaje Inclusivo y Equidad de Género	No. Áreas	4	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 4 áreas. El aprendizaje inclusivo busca transformar la gestión educativa para garantizar una educación pertinente a estudiantes que presentan alguna discapacidad, esto implica, necesariamente, el desarrollo de un conjunto articulado y coherente de políticas referidas, entre otros aspectos, a una propuesta curricular pertinente y relevante.				

Calidad de la Educación	No. Áreas	3	No. Servidores potenciales	4
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	2,59%
Este curso fue solicitado por 3 áreas. Es necesario reconocer la importancia de incorporar acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los estudiantes, de los profesores y de la comunidad escolar a través de la calidad de la educación.				



Derecho Administrativo	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1,94%
Este curso fue solicitado por 2 áreas. El derecho administrativo tiene mucha importancia, ya que este derecho regula todas aquellas normas que se derivan de la actividad del estado en su función administrativa, además el derecho administrativo es importante porque está en relación directa con el perfeccionamiento de la administración en general.				

Modelos Educativos	No. Áreas	1	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1,94%
En el marco de la política de calidad, y tomando como base la experiencia en la aplicación de metodologías flexibles, el Ministerio de Educación Nacional posee modelos educativos diseñados con estrategias escolarizadas y semiescolarizadas, procesos convencionales y no convencionales de aprendizaje, metodologías flexibles, diseño de módulos con intencionalidad didáctica, articulación de recursos pedagógicos y desarrollo de proyectos pedagógicos productivos, que es necesario conocer con mayor profundidad y detalle para poderlos proyectar y desarrollar a los educandos con claridad y pertinencia.				

Contratación Pública	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1.94%
La contratación pública en Colombia tiene constantes cambios normativos, por lo tanto, se planea ofrecer un curso a los servidores y supervisores de contratos para la asertiva ejecución de los contratos. Es un curso de alta demanda y que buscará resolver casos específicos que se generan en el área de contratos.				

Trabajo en Equipo	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1.94%
Ya que el trabajo en equipo tiene muchas ventajas como por ejemplo: Estimula la creatividad, aumenta la motivación, desarrolla la comunicación, aumenta la eficiencia y mejora el sentido de pertenencia entre otras, es necesario que los servidores fortalezcan al máximo esta competencia laboral.				

Además de las anteriores temáticas de capacitación planteadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, también se proponen otras por su importancia (se buscarán los métodos para lograr implementar la mayoría de las capacitaciones que se relacionan a continuación) y trascendencia en el sector público y en el MEN como lo son; el Plan Nacional de Desarrollo y la Evaluación de Desempeño Laboral del MEN entre otros, se hace necesario incluir temas como:



Planeación Estratégica	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	20
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Cada dependencia debe incorporar una planeación estratégica con el fin de cumplir los objetivos institucionales. Por ello, los llamados líderes de calidad y enlaces de reportes en conjunto con los jefes, deben contar con sólidas capacidades de planeación a corto, mediano y largo plazo.				

Gestión Ambiental	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	10
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
La coyuntura ambiental actual a nivel global y nacional requiere que las entidades públicas tengan buenos hábitos y prácticas que coadyuven a la preservación del medio ambiente. Por este motivo, es necesaria la formación de servidores comprometidos con dicha situación.				

Negociación Colectiva	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	50
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Ya que el trabajo en equipo tiene muchas ventajas como por ejemplo: Estimula la creatividad, aumenta la motivación, desarrolla la comunicación, aumenta la eficiencia y mejora el sentido de pertenencia entre otras, es necesario que los servidores fortalezcan al máximo esta competencia laboral.				

Supervisión e interventoría	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	30
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Los supervisores e interventores deben estar actualizados con las normas en materia contractual para el correcto cumplimiento de los procesos desarrollados por personas naturales y jurídicas.				

Competencias laborales	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	Todos
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Se buscará implementar talleres y actividades que fortalezcan las competencias laborales a nivel funcional y comportamental de los servidores que contribuyan a la productividad, clima y cultura organizacional.				

Régimen Único Disciplinario	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	30
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Con la entrada en vigencia de la nueva norma, es de carácter perentorio compartir las nuevas dinámicas en materia disciplinaria con los servidores públicos del MEN.				

Derechos Humanos - DIH	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	20
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
En concordancia con el sector educativo, es pertinente formar servidores públicos que implementen planes, programas y proyectos educativos con enfoque en derechos humanos que se acoplen a las realidades del territorio nacional.				

Seguridad de la Información	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	20
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Los servidores públicos deben formarse en las conductas y prácticas de seguridad de la información para una mejor gestión en el desarrollo de sus actividades.				

Indicadores	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1.94%
La medición de los resultados y creación de valor público requiere de la formulación y seguimiento de indicadores que cuenten con las características establecidas por los organismos técnicos del tema. Por lo tanto, cada área debe contar con un profesional capacitado en la temática de indicadores.				

Redacción de Textos	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	30
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Una entidad de carácter ministerial requiere contar con profesionales capacitados para redactar informes técnicos, ejecutivos, presupuestales y administrativos de calidad gramatical, ortográfica y de forma.				

	No. Áreas	N/A	No. Servidores potenciales	30
--	------------------	-----	-----------------------------------	----



Transparencia y acceso a la información pública	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	N/A
Es responsabilidad de las entidades públicas formar a sus servidores en materia de transparencia y acceso a la información pública para un mejor desempeño con el ciudadano.				

Redacción de Textos Jurídicos	No. Áreas	2	No. Servidores potenciales	3
	No. Horas		% Total Temática Solicitadas	1.94%
Los funcionarios competentes de generar conceptos e informes de carácter jurídico deben lograr formarse constantemente en mejorar la metodología de escritura.				

Las actividades orientadas a la cualificación en artes y oficios y el perfeccionamiento de habilidades se ofrecerán en el marco del plan de bienestar.

Las actividades de alineación se ofrecerán a través de la Escuela Corporativa, servidores del MEN expertos de diferentes áreas y de los espacios de inducción y reinducción.

8. CRONOGRAMA

El plan de Bienestar y Capacitación se presentará ante la Comisión de Personal en enero de 2020 en la primera sesión y se implementará a partir del mes de marzo.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2020.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del PIC se realizará a través del Plan Operativo PIC, Plan de Acción e indicadores del proceso que se reportan con periodicidad mensual y trimestral, que así mismo presentará los avances ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y la Comisión de Personal del MEN.

10. HISTORIAL DE CAMBIOS

Historial de Cambios		
Versión	Fecha	Observaciones
1	Enero 23 de 2020	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
2	Enero 30 de 2020	<p>Se realizan las modificaciones dadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para la aprobación del mismo, en el sentido de incluir lo siguiente: “Mediante la Resolución 010491 de 2019 el Ministerio de Educación Nacional adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.</p> <p>Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.”</p>

