



Igualdad



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



I. **CONTENIDO**

II. INTRODUCCIÓN	3
III. JUSTIFICACIÓN.....	4
IV. MARCO JURIDICO.....	5
V. MARCO CONCEPTUAL	8
VI. OBJETIVO GENERAL	10
Objetivos Específicos	10
VII. DEFINICIONES.....	11
VIII. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	16
FASE UNO.....	18
FASE DOS	18
IX. DESCRIPCIÓN DE LA ALTERNATIVA.....	19
X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	20

II. INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación de la constitución de 1991 en Colombia, se han venido aunando esfuerzos para contribuir cada vez más en la potencialización de las capacidades de los servidores públicos de todas las entidades, tanto nacionales como territoriales. El Departamento Administrativo de la Función Pública como cabeza de sector de la función pública en el país, cuya responsabilidad entre otras, es la de la emisión de conceptos técnicos y estratégicos que coadyuven al gobierno nacional en la toma de decisiones frente al bienestar de todos los colombianos mediante el mejoramiento de la gestión de los servidores públicos en todo el territorio nacional. Diversas normas como el decreto 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, permite establecer unas reglas de juego claras y específicas frente a la necesidad de proporcionar desarrollo a la carrera administrativa de los servidores públicos en Colombia, y uno de los aspectos fundamentales para este desarrollo, es precisamente la formación continua de los funcionarios en todos los niveles, donde se promueve el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento de las actitudes y aptitudes frente al trabajo, desarrollo de competencias blandas y valor público. Con la expedición del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, programadas que contiene el PIC 2024; dada nuestro reciente nacimiento como institución de carácter nacional y siendo cabeza del sector igualdad en el país, estableceremos nuestro plan priorizando las necesidades para el Ministerio de Igualdad y Equidad.

El objetivo de los procesos de formación y capacitación en las entidades públicas es mejorar la calidad de la prestación de servicios a cargo del Estado, generar

bienestar general y la consecución de los fines esenciales del estado, a través de cada entidad.

El Plan Anual Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Igualdad y Equidad – PIC 2024 se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 1083 de 2015.

La metodología utilizada para su diseño se basa fundamentalmente en la guía para el establecimiento de los planes institucionales de capacitación establecidos por el DAFP, y las adaptaciones realizadas, a las necesidades específicas de nuestra entidad, permitiendo así un conjunto de actividades articulando planes y programas, donde se contará con la participación de un universo importante de las servidoras y servidores del Ministerio de la Igualdad y Equidad, propiciando la inclusión, no discriminación y el respeto y el valor público por encima de todo. Finalmente, y no menos importante, se propondrá actividades de formación integral, donde se propenda por la búsqueda del conocimiento y mejora asertiva de las relaciones interpersonales de nuestros servidores públicos, estilos de vida y convivencia laboral, en favor del mejor servicio y superar las expectativas de nuestros usuarios interno y externo.

III. JUSTIFICACIÓN

La capacitación del Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como uno de sus objetivos primordiales encaminar, preparar y mantener actualizado a los funcionarios en los procesos del fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos orientados al desarrollo de sus capacidades y competencias laborales de los servidores, así su eficacia personal, grupal, organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio en la Entidad, capacitarlos en los **últimos adelantos científicos en las áreas de su especialidad, así como en la formulación y gestión** de los proyectos de investigación y desarrollo e innovación, procesos asociados a la transformación digital e inteligencia artificial; al personal directivo - En cuanto al conocimiento

de normas que rigen la administración pública y al personal administrativo, la preparación necesaria para el cumplimiento de sus labores de apoyo. Para el caso de la preparación de los funcionarios de la entidad las capacitaciones estarán acorde a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo 2020 – 2030, con el objetivo de la Dimensión de Talento Humano establecido en el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, las orientaciones documentadas de la alta Dirección, la oferta del sector público y los resultados de necesidades realizado a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias, todo esto con el fin de obtener el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

IV. MARCO JURIDICO

El Plan Institución de Formación y Capacitación al interior de las entidades del Estado tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 reglamentados por el Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 65, 66, 67 y 68. De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación”.

La orientación en la elaboración de los planes específicos institucionales que deben ejecutar las entidades públicas, se encuentra establecida en el Decreto 4665 de 2007, el cual desarrolló el Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, y determinó que el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias, está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 4665 de 2007 el DAFP y la ESAP elaboraron la “Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC – , con base en la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo”. De acuerdo con la citada Guía, “La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y

determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales”.

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

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

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

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, por los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 2.2.4.2 Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1 del decreto 815 del 2018.

Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017

Artículo 3º ley 1960 de 2019 que modifica el literal g del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998

Artículo 123 de la Constitución Política de 1991. Decreto Ley 1567, 1998, Art. 2. Departamento Administrativo de la Función Pública

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudio 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública, “diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias”.

Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE - Identificar los objetivos de la dependencia y los temas de capacitación para la vigencia 2024.

De acuerdo con lo establecido en el decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral" en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 “Plan Institucional de Capacitación”.

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

V. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos se desarrolla a partir de las orientaciones planteadas por el DAFP y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, del cual se puede resaltar lo siguiente:

Enfoque Conceptual: El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista. “El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis...” y en nuestra entidad, especialmente de transmitir el conocimiento adquirido.

“Solo hay verdadero aprendizaje cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla”.

Basado en el enfoque constructivista las entidades deben adoptar el Plan Institucional de Capacitación a partir de la estrategia de los **Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE**, que consiste en tomar el esquema de aprendizaje colaborativo y la educación basada en problemas para fundamentar los procesos de formación. Esta estrategia implica constituir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos, de tal forma que planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

Los integrantes de un proyecto deben asumir el protagonismo, el liderazgo, la iniciativa y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del desarrollo del proyecto.

El resultado debe ser evaluado de tal forma que el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario, aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema, sea el eje del “proyecto de aprendizaje en equipo”.

La Política Nacional de Formación y Capacitación plantea como los principales retos los siguientes:

- Capacitación con enfoque en competencias: Impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
- Educación informal y para el trabajo y el desarrollo: Vincular a todos los empleados públicos del Ministerio de Igualdad y equidad en procesos de aprendizaje.
- Prioridades regionales y nacionales: Atender las necesidades concretas de capacitación de las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial.
- Proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas: Orientar la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en Equipo.

Para el cumplimiento de los anteriores retos se plantean los siguientes lineamientos:

- Reconocer que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación y que debe ser dinámico para responder a las necesidades del medio y adaptarse a los cambios.
- Buscar la profesionalización y especialización del empleo público en la entidad articulando la gestión y desarrollo integral del talento humano a la estrategia institucional.
- Establecer como prioridad que la capacitación debe favorecer el desarrollo de las competencias laborales que faciliten la implementación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad institucional.
- Adoptar el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y aprendizaje, en y para lograr resultados laborales individuales que impacten y se reflejen en las metas institucionales.
- Para la realización de los diferentes eventos de formación, tanto en cobertura de los servidores públicos como en el tipo de capacitación, el Ministerio de Igualdad y Equidad, tendrá en cuenta el marco normativo existente sobre la materia y aquel que sea expedido por el Gobierno Nacional.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la metodología contempla:

- La educación basada en problemas.
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje.
- El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes.

VI. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer un conjunto de actividades de formación y capacitación, para fortalecer las capacidades individuales y colectivas de nuestros servidores y servidoras públicas generando mayor productividad en los servicios que ofrecemos, aumentando la satisfacción y las buenas prácticas organizacionales en el servicio prestado por la entidad.

Objetivos Específicos

1. Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad por medio del fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite al Ministerio adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.
2. Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de los productos y servicios que ofrece la Entidad.
3. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales.
4. Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores, así como de los procedimientos administrativos de la entidad.
5. Contribuir al fortalecimiento de la capacidad del servidor público en relación con la generación de acciones vinculadas al mejoramiento de las calidades y cualidades humanas orientadas al servicio de la sociedad.

VII. DEFINICIONES

El Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Capacitación: Se entiende por capacitación 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”

Educación formal: Entendida como 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, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados: de libre nombramiento y remoción y de provisionalidad siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de reinducción: Dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en momento que se produzcan dichos cambios. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

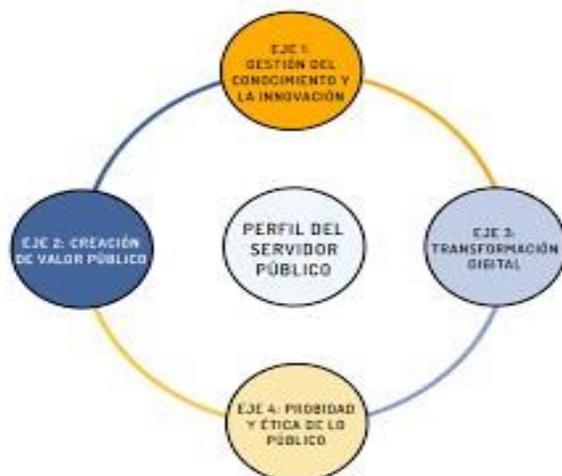
Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación Ciudadana y Control Social, Corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

La capacitación por competencias en el sector público: El artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005, establecen como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Lo anterior, implica que se reorientaron los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinaron las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Este Plan se basa en **4 Ejes Temáticos:**

Las temáticas priorizadas se han consolidado en **cuatro ejes**, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



FUENTE Dirección de empleo Público, Función Pública y ESAP 2020.

1. Eje de Gestión de Conocimiento:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituye su razón de ser.

Saber – Saber	Herramientas para estructurar el conocimiento.
Saber – Hacer	Gestión de aprendizaje institucional.
Saber - Ser	Trabajo en equipo y liderazgo.

Tabla: Temática Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Fuente: Grupo de gestión Humana. Función Pública

2. Eje 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.

Saber – Saber	Gestión Pública orientada a resultados.
Saber – Hacer	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo de las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.
Saber - Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

Tabla: Temática Creación del Valor Público.
Fuente: Grupo de gestión Humana. Función Pública.

3. Eje Transformación Digital:

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

Saber	-	
Saber		Apropiación y uso de la tecnología
Saber	-	
Hacer		Automatización de procesos.
Saber - Ser		Comunicación y lenguaje tecnológico.

Tabla: Transformación Digital.

Fuente: Grupo de gestión Humana. Función Pública

4. Eje Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteo donde la identificación 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 evidencie todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 199.:23).

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

Saber	-	
Saber	-	Integridad de Servicio Público.
Saber Hacer	-	Atención social con orientación a población vulnerable y el bien social.
Saber - Ser	-	Orientación a la igualdad y justicia.

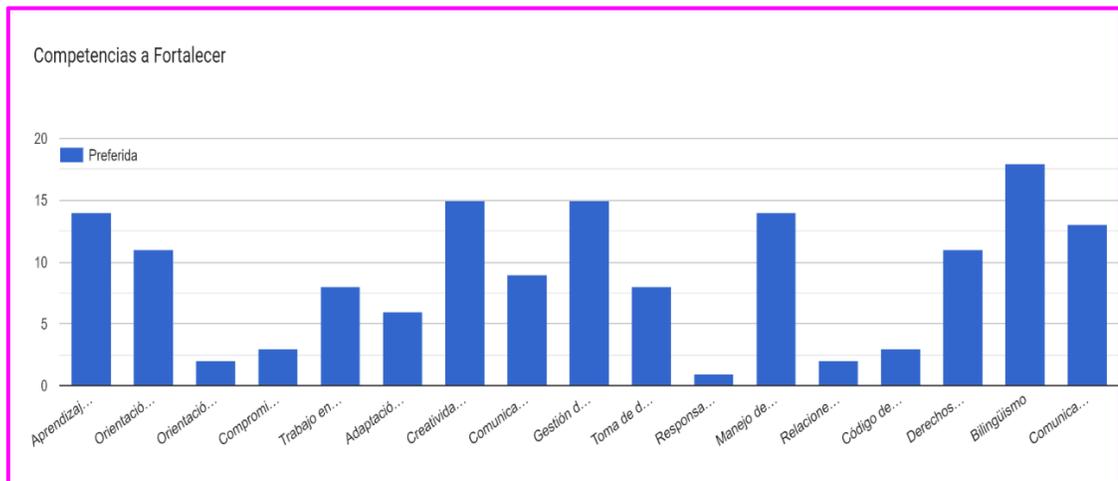
Tabla: Temática probidad y ética de lo público.

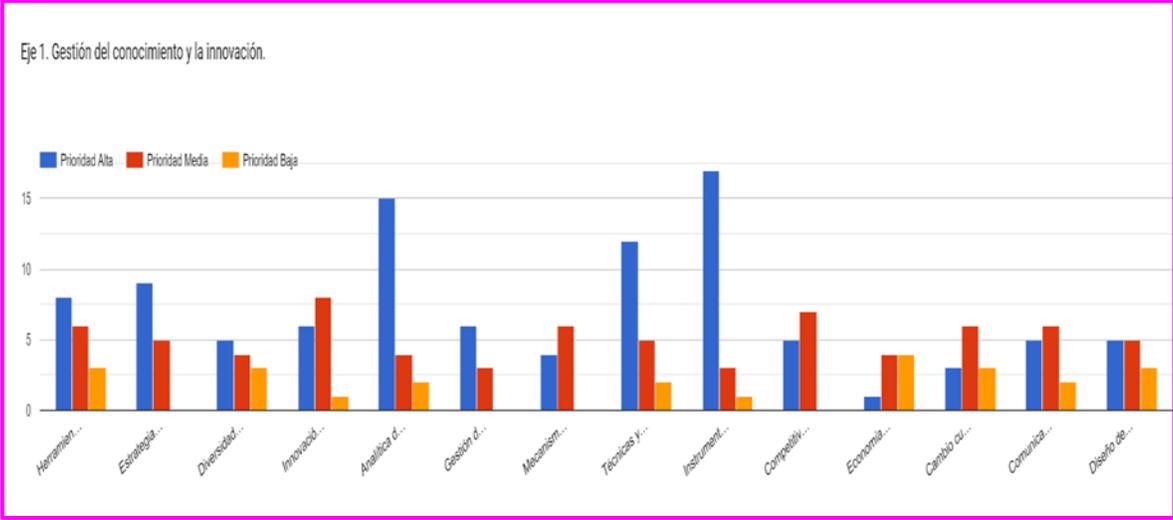
Fuente: Grupo de gestión Humana. Función Pública.

VIII. FASES DE DIAGNÓSTICO

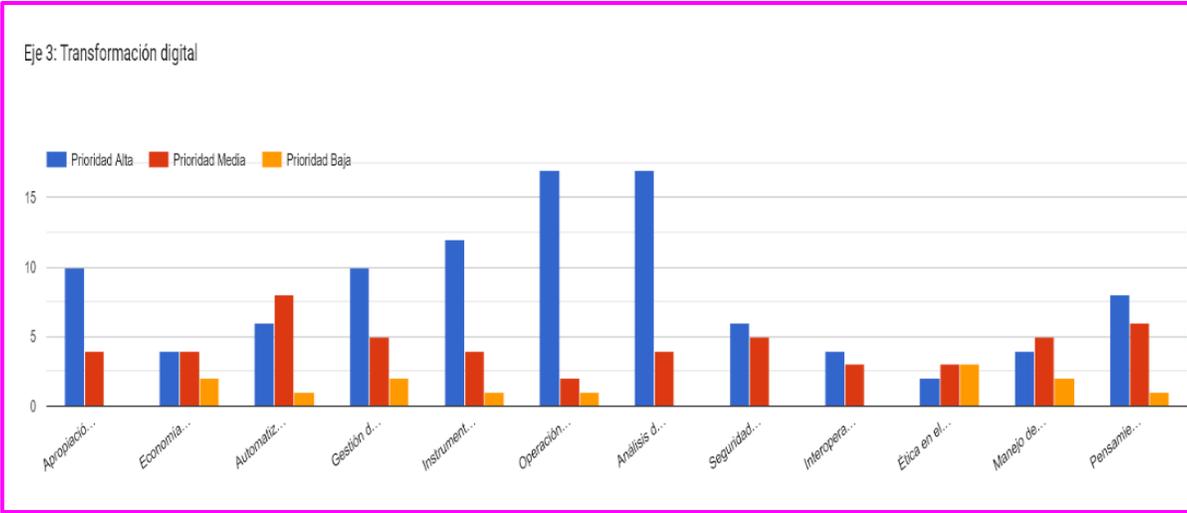
El diagnóstico inicial del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realizó incluyendo una encuesta de necesidades.

Competencias identificadas

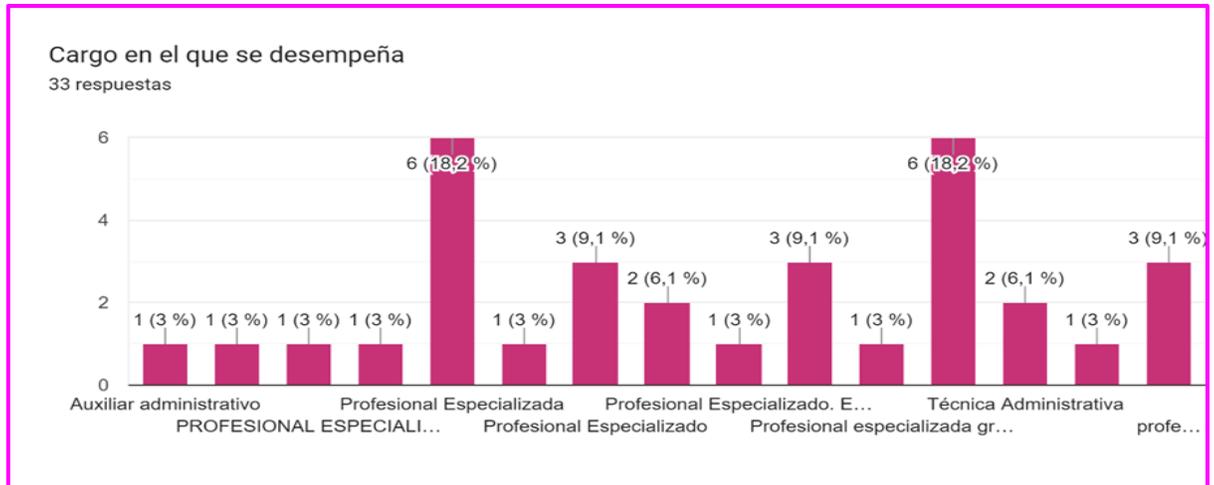




Necesidades de capacitación – Gestión del conocimiento e Innovación.



Necesidades de capacitación- Transformación digital.



Nivel escolar de los funcionarios.

FASE UNO

1. Prioridades institucionales de acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional a través del DAFP, el sector Igualdad, e insumos del Plan de Acción del Ministerio de Igualdad Equidad 2024.
2. Necesidades identificadas por cada una de las dependencias del Ministerio de Igualdad y Equidad a través de encuestas de necesidades de capacitación tanto para los funcionarios de base, como para los directivos de la entidad.

FASE DOS

Basados en las necesidades institucionales y atendiendo los lineamientos del Gobierno Nacional dados a través del Plan de Desarrollo Nacional, se programarán capacitaciones **de carácter obligatorio**, dada la importancia de los tópicos a intervenir.

Algunas de las prioridades a atender en la presente vigencia son:

- Inducción a la Entidad, con el fin de proporcionar a los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad, el conocimiento de la estructura

organizacional, el sistema integrado de gestión y control, las funciones de la entidad y su interrelación, facilitando la interiorización y apropiación del propósito, visión, objetivos y metas transformacionales.

- Ejecución de actividades que fortalezcan el desarrollo competencias del saber conocer de cada una de las áreas misionales, en la que se encuentren incluidos procesos de actualización normativa y de desarrollos técnicos como formulación de proyectos, identificación de brechas de género e inclusión, así como los proyectos productivos con enfoque diferencial, e inclusión social.

IX. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS COMPLEMENTARIAS DE FORMACIÓN.

Se desarrollarán temáticas en la metodología de capacitación alternativas y/o complementarias, de diversos temas propios del sector público, con el propósito de fomentar el conocimiento y actualización de los servidores y servidoras, en los temas de interés para cualquier funcionario público en nuestro país. Estas capacitaciones se coordinarán con la Escuela Superior de Educación Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, como principales aliadas, y las demás instituciones del estado que por su naturaleza y misionalidad alberguen temas relacionados con las necesidades de formación y capacitación determinadas en el diagnóstico y las propuestas por cada proceso de la entidad. las cuales deberán ser desarrolladas en la modalidad presencial y/o virtual en su totalidad. Entre los temas complementarios o alternativos se encuentran los siguientes:

- ❖ Evaluación de desempeño laboral.
- ❖ Ética de lo público.
- ❖ Género.
- ❖ Accesibilidad e Inclusión.
- ❖ Territorial.
- ❖ Racismo en Colombia.
- ❖ Enfoque de Derechos.
- ❖ LGTBIQ+
- ❖ Enfoque de curso de Vida.

Tabla 1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024												
NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.												
ACTIVIDADES	Meses											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ACTIVIDADES GENERALES												
Elaboración diagnóstico encuesta necesidades de capacitación.												
Adopción del plan												
Elaboración de Cronograma de actividades.												
EJE 1 Gestión de Conocimiento.												
Gestión documental a partir de la NTC ISO 9001:2015 y E-learning												
Curso de proyectos MGA												

EJE 2 Creación de Valor Publico.												
Gestión Pública Orientada a Resultados.												
Gerentes Públicos de la Administración Colombiana												

EJE 3 Transformación Digital.												
Excel con Certificación Microsoft Internacional (Básico / Intermedio / Avanzado)												
Tablas Dinámicas para el Análisis de Datos												

EJE 4 Probidad y ética de lo publico										
Modelo de operación.										
Genero										
Territorial										
Enfoque de Derechos										
LGTBIQ+										
Racismo										
Accesibilidad e Inclusión										
Enfoque de Curso de Vida										