

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN IPSE 2024

SECRETARÍA GENERAL – GRUPO TALENTO HUMANO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.	4
MARCO NORMATIVO	5
DEFINICIONES.....	8
TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	13
PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	15
ENFOQUES	17
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	19
Distribución de cargos de planta.....	19
Empleos provistos y vacantes por nivel.....	19
Nivel directivo, según género.....	20
Distribución de empleos por nivel, provistos según género.....	21
Distribución de la planta por rango de edad	23
Distribución planta por profesión.....	24
Distribución de planta por nivel de estudio.....	25
DIAGNÓSTICO	26
NECESIDADES.....	¡Error! Marcador no definido.
ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS	28
PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES	31

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del IPSE, se construye y orienta en la necesidad de fortalecer las competencias de los Servidores Públicos de la entidad en los aspectos laboral, técnico y comportamental, teniendo en cuenta las necesidades para la vigencia 2024, detectadas por los líderes de procesos y con enfoque en los ejes transversales sugeridos por la *Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC –*, con base en la *metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo*, lo anterior teniendo en cuenta además, el presupuesto disponible, las directrices de la administración de la Entidad y las de austeridad emitidas por el gobierno nacional,

Para desarrollar las temáticas identificadas en el diagnóstico de necesidades, se buscará generar acuerdos y alianzas de colaboración entre entidades con el fin de optimizar el presupuesto otorgado para ejecutar el Plan de Capacitación 2024, en aquellos temas que esto sea posible.

OBJETIVOS

Objetivo General

El Plan Institucional de Capacitación 2024, tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos del IPSE y se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el DAFP.

Objetivos Específicos.

1. Adelantar las acciones de formación y capacitación necesarias para contribuir con el logro de los Objetivos Institucionales y del Sector Minero, con énfasis en los cambios de la misión del IPSE con ocasión de la Nueva Ley de Transición Energética.
2. Realizar acciones formativas que se articulen con los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y priorizados de acuerdo con el contexto, situación actual de la entidad y los recursos con los que se cuentan.
3. Realizar jornadas de formación certificada en Estrategias de Gestión del Cambio.
4. Realizar acciones formativas relacionadas con los temas del FURAG que presentan mayor brecha, de acuerdo con los recursos disponibles.

MARCO NORMATIVO

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.

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 Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo

Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

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”

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación

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”.

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

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 390, del 30 de mayo de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 2099 de 2021 “Por medio de la cual se dictan disposiciones para la Transición Energética, la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país y se dictan otras disposiciones”.

DEFINICIONES

Las siguientes definiciones fueron tomadas de la “La guía metodológica Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos” – Elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, del Decreto Ley 1567 de 1998 y de los conceptos publicados en las páginas web de Función Pública y del SENA.

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores

públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Escuelas Públicas de Formación y Capacitación. Se entiende por escuelas públicas de formación y capacitación aquellas dependencias de organismos públicos organizadas para impartir de manera permanente formación y capacitación a empleados del Estado y que, para tal efecto, llevan a cabo actividades docentes y académicas. Como componentes del sistema de capacitación deben propender por actuar integradamente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñar conjuntamente soluciones de formación y capacitación, incentivar la investigación en temas propios de la función pública y desarrollar fortalezas pedagógicas (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4).

Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elemento de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a toda la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, el valor de la organización en el mercado. (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Servidor Público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios” (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4)

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.

<https://www.funcionpublica.gov.co/>

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 con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=120280>

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.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85230>

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 tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68279>

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.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-de-induccion-y-reinduccion>

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.

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

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=130023#:~:text=Las%20competencias%20laborales%20se%20definen,los%20conocimientos%2C%20destrezas%2C%20habilidades%2C>

Dimensión del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Documents/Glosario.pdf>

Dimensión del saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Documents/Glosario.pdf>

Dimensión del ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Documents/Glosario.pdf>

Proyecto de Aprendizaje de Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los

recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887.pdf

TIPOS DE CAPACITACIÓN

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



PRINCIPIOS GENERALES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores y las servidoras del IPSE, obedece los siguientes principios, dentro de los cuales se elabora el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024.

- 1.El proceso de detección de necesidades por nivel jerárquico y como resultado de la evaluación del desempeño laboral, identificación de prioridades institucionales requeridas por las diferentes áreas o dependencias.
- 2.Cada vigencia se adoptará un plan institucional de capacitación, revisado por la Comisión de Personal y aprobado por el Comité Instruccional de Gestión y Desempeño.
- 3.El plan institucional de capacitación, se articula con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guarda concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como del presupuesto que el IPSE asigne para la correspondiente vigencia.
- 4.Todos los servidores y servidoras del IPSE gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en la normativa vigente.
- 5.La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los servidores y servidoras cuando es patrocinada y/o autorizada por el IPSE, por lo que cada servidor deberá asistir a eventos de formación y capacitación.
- 6.La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano y SST, o quien haga sus veces, llevará el registro y realizará seguimiento del avance del programa de formación de cada funcionario.
- 7.Los servidores y servidoras se comprometen a transferir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por el IPSE, directamente o a través de diferentes fuentes, a otros funcionarios de la Entidad cuando así sea requerido. 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:

8. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
9. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
10. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
11. Ser agente Multiplicador del conocimiento dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
12. Los estudios y programas de formación y capacitación, así como los de educación formal, no pueden interferir con el cumplimiento de las funciones asignadas al servidor o servidora ni a la dependencia a la cual se encuentre adscrito. Corresponde a los jefes inmediatos velar porque ello no suceda.
13. Dadas las medidas de austeridad existentes y con el fin de procurar la optimización de los recursos existentes, los eventos de carácter misional tendrán preponderancia sobre los de gestión o apoyo; de igual forma tendrán prelación los eventos que proporcionen mayor cobertura sobre los eventos de interés particular.

ENFOQUES

El Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas (IPSE), comprometido con la formación, capacitación e inducción de sus servidores públicos, establecerá sus acciones sobre la base de los siguientes enfoques:

Enfoque de Género: tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. Este enfoque implica analizar cómo se expresa y gestiona la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de intervención del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir propiciando relaciones justas y en equidad.

Enfoque Territorial: Se centra en comprender los elementos que constituyen un espacio territorial, con el objetivo de diseñar acciones adaptadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales particulares. Este enfoque posibilita el análisis de fenómenos territoriales específicos, como la segregación urbana o las relaciones entre áreas rurales y urbanas. En términos operativos, implica la consideración de estrategias, metodologías y procedimientos de implementación diferenciados

Enfoque Étnico-Diferencial: Examina las distintas formas de discriminación, exclusión y segregación que han afectado a los grupos y comunidades étnicas. Este enfoque propone la implementación de acciones que garanticen los derechos de estos grupos, destacando y respetando sus particularidades culturales y sociales.

Enfoque en Clave de Revolución de la Inteligencia: Examina la información, su procesamiento conceptual y su transformación en conocimiento aplicado para impulsar gobiernos inclusivos, sociedades pacíficas y respetuosas de la vida. Este enfoque conlleva el reconocimiento y el diálogo constructivo entre los conocimientos tradicionales de autoridades y comunidades, y las prácticas de gestión modernas a nivel nacional y global.

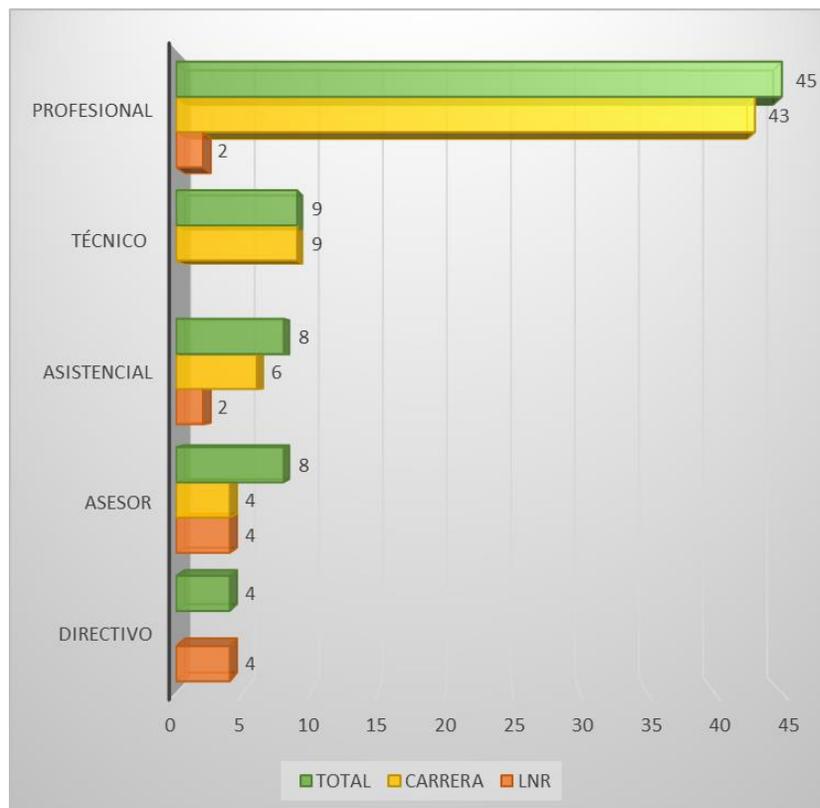
Enfoque Sistémico de Gobierno: Examina y comprende el ejercicio del Alto Gobierno y la Alta Gerencia Pública, como un sistema integrado e integral en que los sucesos, los eventos, problemas, acciones de política pública, dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la generación de valor público para la construcción de una paz duradera y una vida sostenible.

Enfoque en Clave de Pedagogía Crítica: Los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de políticas se centrarán en la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal y colectiva, reconociendo la interacción territorial. Esto implica procesos de coaprendizaje basados en el diálogo de saberes y conocimientos, creando un espacio para expresar la diferencia y la experiencia.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de personal del IPSE, está compuesta, según Decreto 258 de 2004, por 74 Empleos, así: Cuatro [4] del nivel Directivo, ocho [8] nivel Asesor, ocho [8] pertenecen al nivel Asistencial, nueve [9] al nivel Técnico y 45 [45] al nivel Profesional.

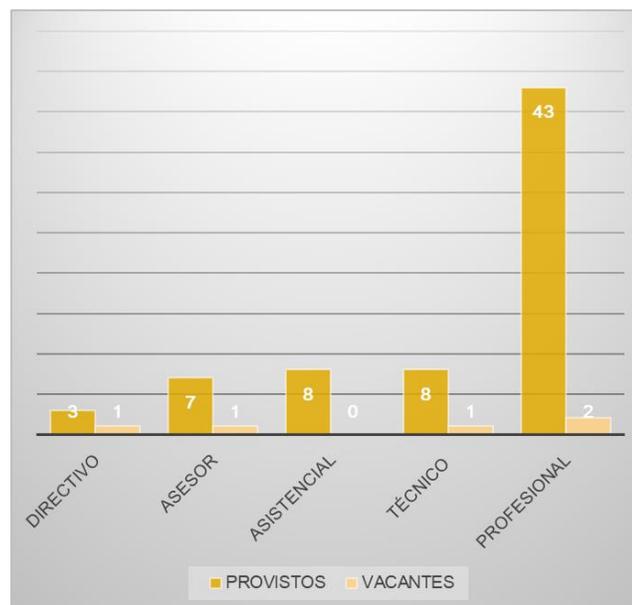
Distribución de cargos de planta



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

Empleos provistos y vacantes por nivel

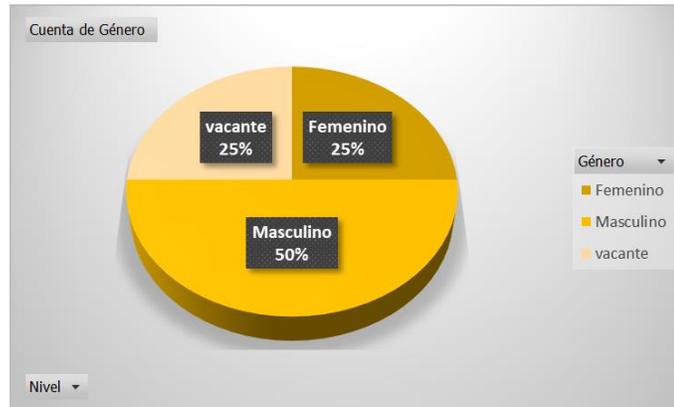
De los 74 Empleos que conforman la Planta de Personal del IPSE, a corte 31 de diciembre de 2023, estaban provistos 69 Empleos y se presentaron 5 vacantes, una del nivel directivo (LNR) que corresponde al Cargo de Secretario General; una del nivel asesor, relacionada con el Asesor de la Oficina Jurídica, las otras vacantes se presentan en los niveles técnico (1) y profesional (2). Cabe mencionar que, para las vacantes de Secretario General y Asesor de la Oficina Jurídica, se encargó a funcionarios que no se desligaron de sus empleos titulares.



Fuente: Talento Humano – Empleos Provistos y Vacantes por nivel corte a 31 de diciembre de 2023

Nivel directivo, según género

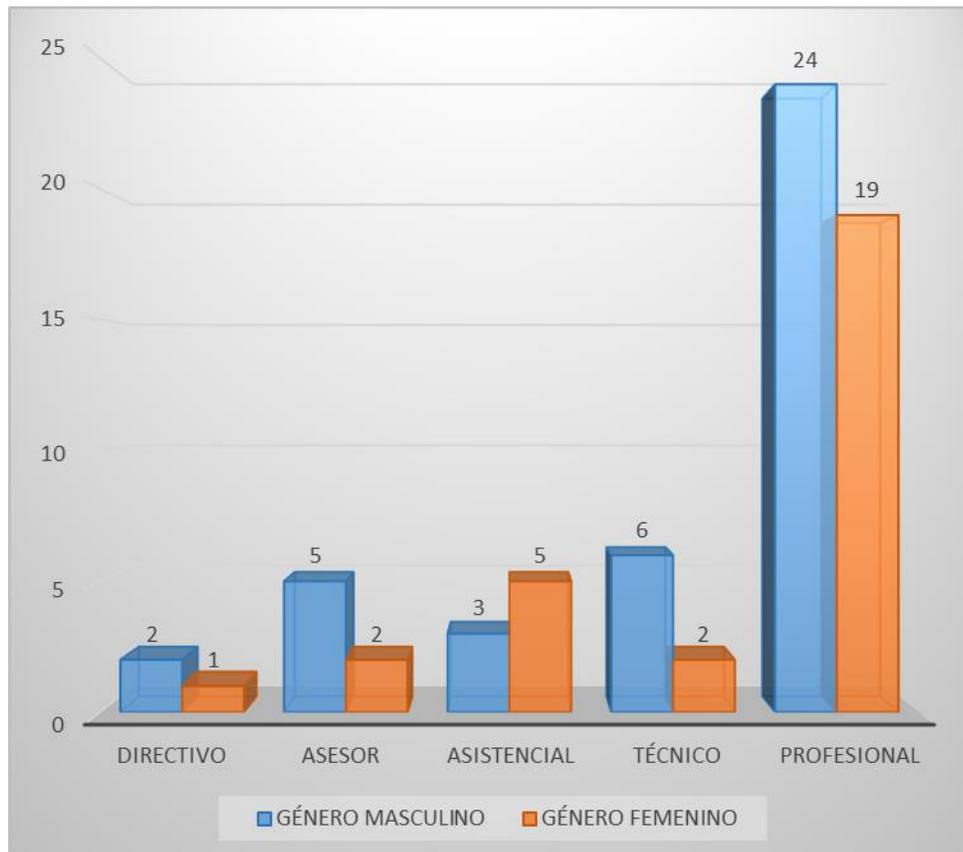
De los cuatro Empleos del nivel directivo que corresponden a la planta de personal, dos (2) los ocupan hombres, uno es ocupado por una (1) mujer y uno (1) se encuentra vacante.



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

Distribución de empleos por nivel, provistos según género.

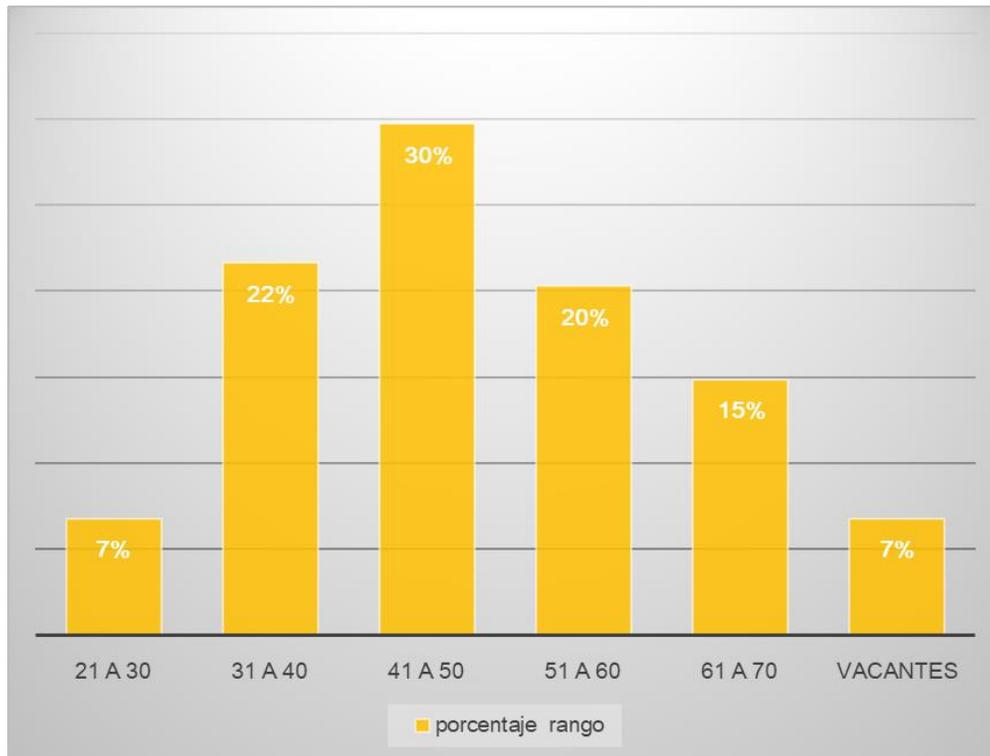
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en las siguientes tablas. La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan, permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad, así:



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal por género

El 58% de la planta de personal provista en el IPSE, está conformada por hombres y el 42% por mujeres.

Distribución de la planta por rango de edad



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

En cuanto a la distribución por rango de edades, se encuentra que, en el IPSE predominan funcionarios de edades entre **41 a 50 años**, mientras que, el rango de edad entre **21 a 30 años**, solo el **7%**. Esta brecha generacional, marca un objetivo para adelantar acciones relacionadas con el desarrollo de competencias digitales, la transformación digital en los procesos que se realizan en el Estado Colombiano y de transferencia de conocimiento para la generación joven del IPSE.

Distribución planta por profesión

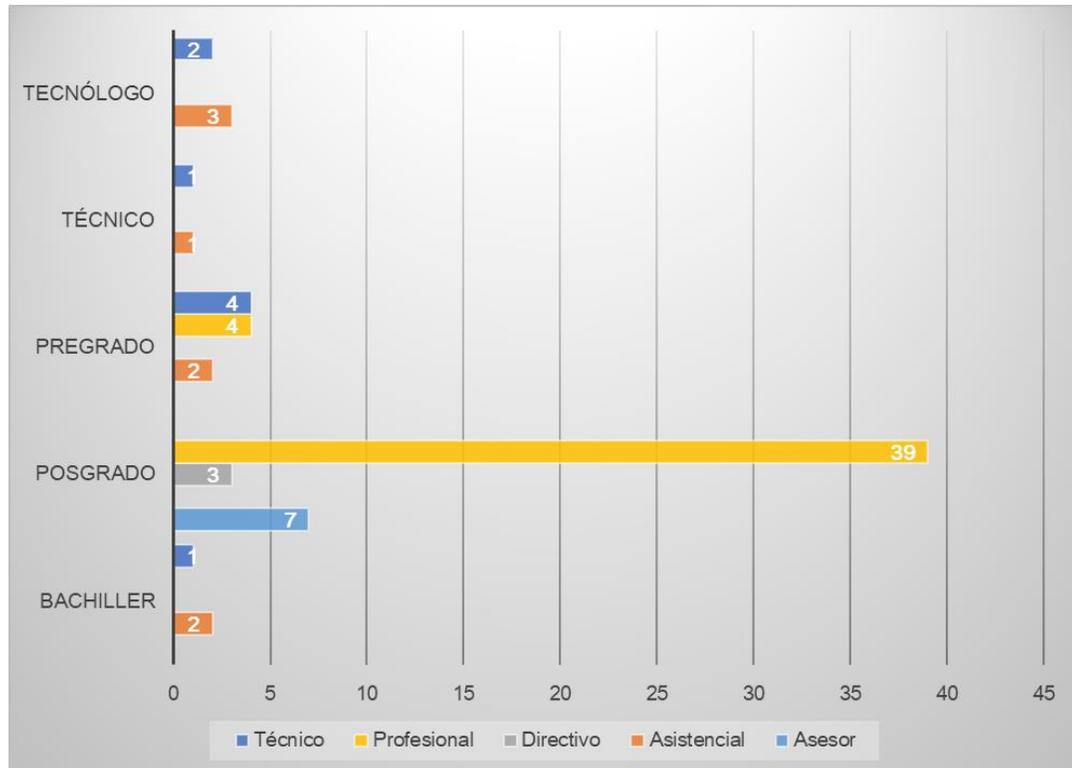
Estudios	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
Administración de Empresas		0	2	0	7	9
Administración Pública		1	0	0	0	2
Bachiller		0	2	0	0	3
Ciencias de la información y la documentación, bibliotecología y Archivística		0	0	0	0	1
Comunicación Social y Periodismo		0	0	0	1	1
Contaduría Pública		0	0	0	4	4
Derecho		2	0	0	8	10
Economía		2	0	0	0	2
Ingeniería Agroindustrial		0	0	0	1	1
Ingeniería Civil		0	0	1	1	2
Ingeniería de Sistemas		0	0	0	3	3
Ingeniería Eléctrica		2	0	1	7	10
Ingeniería en Energía		0	0	0	1	1
Ingeniería en Logística		0	0	0	0	1
Ingeniería Forestal		0	0	0	3	3
Ingeniería Industrial		0	0	0	2	3
Ingeniería Mecánica		0	0	0	2	2
Ingeniero Civil		0	0	1	0	1
Psicología		0	0	0	1	1
Salud Ocupacional		0	0	0	1	1
Técnico en Sistemas y Desarrollo Informático		0	0	0	0	1
Técnico Secretariado general		0	1	0	0	1
Tecnóloga en Gestión del Talento Humano		0	1	0	0	1
Tecnología en Administración Documental		0	0	0	0	1
Tecnólogo en Gestión Administrativa		0	1	0	0	1
Tecnólogo en Gestión de Redes de datos		0	0	0	0	1
Tecnólogo en Salud Ocupacional		0	1	0	0	1
Trabajo Social		0	0	0	1	1
Total general		7	8	3	43	69

Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

De acuerdo con lo anterior, las profesiones con **mayor representación** en el IPSE son:

1. Derecho: 10 funcionarios.
2. Ingeniería eléctrica: 10 funcionarios
3. Administración de Empresas: 9 funcionarios.

Distribución de planta por nivel de estudio



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

La Planta de Personal del IPSE, provista a corte 31 de diciembre de 2023, se caracteriza por los siguientes niveles de estudio:

-  El 4% cuenta con estudios de bachillerato.
-  El 71% cuenta con estudios de posgrado.
-  El 14% cuenta con un título de pregrado.
-  El 3% cuentan con estudio técnico.
-  El 7% cuenta con estudios en el nivel de tecnólogo.

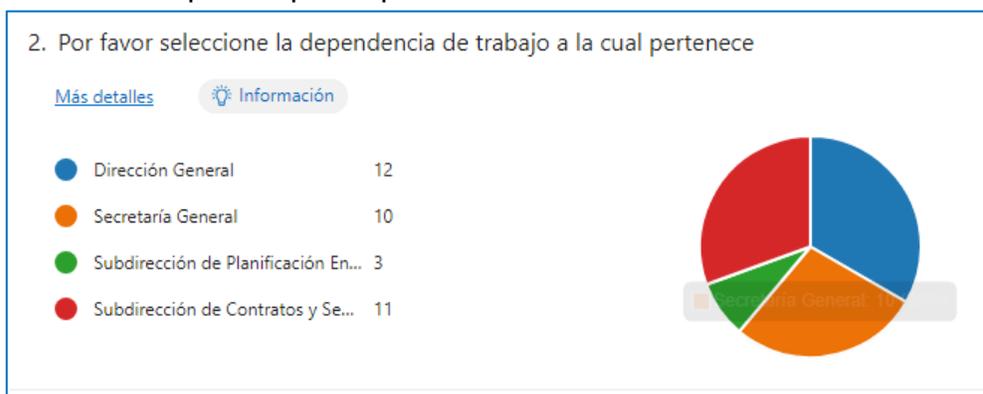
DIAGNÓSTICO

Fase inicial:

En esta etapa del diagnóstico se realiza una evaluación de las necesidades identificadas en *la encuesta de satisfacción e identificación de necesidades de capacitación*, además, se analizan los resultados de la evaluación del desempeño laboral (EDL) y los proyectos que la entidad está adelantando. La atención se centra en comprender la intersección de las necesidades, junto con la disponibilidad de recursos para poder ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2024.

Los resultados de la encuesta revelan una variedad de percepciones y opiniones, entre los hallazgos mas relevantes se destacan:

- Participación por dependencias:



Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

- Sobre el Manual de Funciones y Competencias:

3. Conozco mi Manual de Funciones y Competencias Laborales (publicado en la página Web del IPSE).
<https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/ipse/direccionamiento-estrategico/manual-de-funciones/>

Más detalles

Información

● Si lo conozco	31
● No lo conozco	2
● No sabía en dónde consultarlo	3



Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

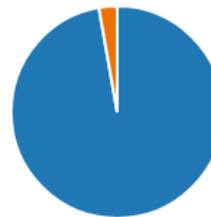
- Aporte del Plan Institucional de Capacitación 2023:

6. Cómo califica usted, el **aporte** a su desempeño laboral, cumplimiento de metas y ampliación de sus conocimientos, respecto a las capacitaciones a las que asistió?

Más detalles

Información

● Si aportó	35
● No aportó	1
● No asistí a ninguna	0



Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

- Respecto de los "Conocimientos Básico o Esenciales" requeridos en su Manual de Funciones, cuál considera que requiere profundizar sus conocimientos?

7 encuestados (19%) respondieron **proyectos** para esta pregunta.



- Con relación a las "Competencias Comportamentales, Misionales o Transversales" indicadas en su Manual de Funciones, cuál considera tienen un menor desarrollo y requiere de fortalecimiento?

#	COMPETENCIA
1	Comunicación efectiva
2	Instrumentación de decisiones
3	Toma de decisiones
4	Gestión de procedimientos
5	Aprendizaje continuo
6	Dirección y Desarrollo de Personal
7	Servicio al ciudadano.
8	Orientación a resultados
9	Trabajo en equipo
10	Creatividad e Innovación

ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

En cumplimiento de las orientaciones proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el pasado 11 de enero de 2024, se ha llevado a cabo una significativa consolidación de temáticas priorizadas en seis ejes para dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2024.

EJE TEMATICO 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas Y Actividades De Capacitación
Saber	Construcción de paz
Saber Hacer	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Participación ciudadana
Saber Ser	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Comunicación interpersonal
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	
Saber	Energías limpias y conflictos socioambientales.
Saber Hacer	Lenguaje claro y comprensible
Saber Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Comunicación asertiva y no violenta.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	

Saber	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. Liderazgo femenino.
Saber Hacer	Generar estadísticas con enfoque de género Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
Saber Ser	Pensamiento crítico y estratégico Apertura a los cambios
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	
Saber	Programa Servidor 4.0 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Competencias Digitales
Saber Hacer	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber Ser	Seguridad digital y de la información Gobierno Digital
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	
Saber	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
Saber Hacer	Principios de la Función Pública Transparencia Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
Saber Ser	Participación ciudadana y rendición de cuentas Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
Saber	Comunicación digital Creatividad e innovación
Saber Hacer	Comunicación efectiva y asertiva Compromiso con la organización-Transferencia del conocimiento.
Saber Ser	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fase posterior:

En esta fase se presentará el plan con los ejes y temas sugeridos a la Comisión de Personal para priorizar los temas según las necesidades y el presupuesto. Posteriormente, se presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para aprobación.

PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

Para la vigencia 2024 se cuenta con un presupuesto de \$45.001.819 para ejecutar el PIC en los ejes y temas que se prioricen y que deban ser contratados con un externo.

La Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano, será la encargada de diseñar, socializar e implementar el plan de formación y capacitación de la Entidad que tendrá vigencia hasta el 31 de noviembre de 2024.

Finalmente, como actividades estrategias para la ejecución eficiente del Plan Institucional de Capacitación se desarrollarán algunos de los temas a través de multiplicadores internos de conocimiento, así como se gestionará la realización de convenios y/o acuerdos con la Escuela Superior de Administración Pública, Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Convenios interadministrativos con el MME y entidades adscritas y vinculadas.

!

Revisó y aprobó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.
Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado Grupo Talento Humano.