



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

2021

Plan Institucional de Capacitación - PIC



Plan Institucional de Capacitación PIC – 2021

Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC

Dr. Jorge Alirio Ortega Cerón
Comisionado Presidente

Dra. María Mónica Moreno Bareño
Comisionada

Dr. Frídole Ballen Duque
Comisionado

Bogotá, D.C, enero 28 de 2021

Contenido

1. Presentación	4
2. Plataforma estratégica de la CNSC	4
2.1 Naturaleza.....	4
2.2 Misión.....	4
2.3 Visión	4
3. Plan Estratégico Institucional CNSC 2020 – 2022	5
4. Plan de Acción CNSC 2021	6
5. Mapa de Conocimiento de la CNSC	7
6. Objetivo	8
7. Alcance	9
8. Glosario	9
9. Diagnóstico de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos	10
9.1 Compromisos funcionales y competencias comportamentales EDL CNSC 2019-2020.....	10
9.2 Competencias laborales según Mapa de Conocimiento	16
9.3 Estado del arte sobre competencias laborales para la Administración Pública 4.0.....	20
9.4 Plan de Acción CNSC 2021.....	23
9.5 Inventario de competencias laborales identificadas en la CNSC.....	24
10. Plan Institucional de Capacitación 2021	26
11. Referencias	27

Plan Institucional de Capacitación PIC – 2021

1. Presentación

Como uno de los esfuerzos dirigidos al fortalecimiento del capital intelectual en la CNSC, a continuación se presenta el “Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021”, diseñado en función de la identificación de las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de los conocimientos necesarios para enfrentar los retos identificados en su PEI 2020-2022, y en la perspectiva de la consolidación de una CNSC 4.0, capaz de asumir las exigencias en el contexto de la cuarta revolución industrial y la sociedad del conocimiento.

2. Plataforma estratégica de la CNSC

A continuación, se presenta el contexto estratégico de la CNSC, que a su vez define el alcance y sentido del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021.

2.1 Naturaleza

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, la CNSC es responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

La CNSC está orientada a posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público, velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera, y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

2.2 Misión

Garantizar a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y el logro de los fines del Estado.

2.3 Visión

Ser reconocida en el 2022 como la Entidad que en el Estado colombiano garantiza de manera efectiva la Carrera Administrativa, con adecuada capacidad institucional y posicionada como la autoridad técnica en la materia"

3. Plan Estratégico Institucional CNSC 2020 – 2022

En el marco de la transformación institucional, que implica la continua revisión del direccionamiento estratégico, de la eficacia de los procesos, de la tecnología y de las capacidades del talento humano en la CNSC; la Entidad, ha enfocado su Plan Estratégico hacia la efectiva atención y solución de los siguientes grandes retos institucionales:

1. Cierre de la brecha de la provisionalidad y reducción la vacancia en los cargos de carrera.
2. Optimizar el Registro Público de Empleos de Carrera y Evaluación del Desempeño.
3. Impacto en administración de la carrera administrativa, mayor cobertura y enfoque de vigilancia preventiva.
4. Fortalecer la autonomía institucional para la gestión del ciclo de carrera administrativa.

Conforme a su visión, la CNSC asume la atención a estos retos en procura de consolidarse como centro de pensamiento y doctrina, con la autoridad técnica reconocida, con la capacidad para administrar y vigilar el sistema de carrera administrativa, y fortalecer la meritocracia en el empleo público como herramienta indispensable para la mejora de la administración pública del país. En este orden de ideas, el principal desafío del talento humano vinculado a la entidad consiste en contribuir de manera efectiva a la consolidación de una arquitectura institucional donde converja la renovación de los procesos misionales con el apropiado uso de herramientas tecnológicas y tecnologías emergentes, que, a su vez, contribuyan con la administración ágil de todo el ciclo de la carrera administrativa, promuevan la amplia participación de los ciudadanos en los procesos de selección, generen analítica institucional oportuna y pertinente.

Lo anterior, se ve reflejado en los siguientes 4 objetivos establecidos en el PEI 2020-2022:

1. Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas.
2. Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa.
3. Validar el modelo de EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de CA y su contribución al logro de las metas institucionales.
4. Incrementar el alcance, la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera.

En procura de estos 4 objetivos, la transformación institucional esbozada en el PEI 2020-2022, propende por la armonización de su estructura organizacional, de la gestión financiera y del uso inteligente de la información misional, de manera que mediante la articulación de las estrategias institucionales concebidas en el mismo, se logre beneficiar a las entidades vigiladas, al personal de carrera administrativa del país y cubrir las expectativas de los ciudadanos interesados en participar en los concursos de mérito bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

Por tanto, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021, se ha orientado en la perspectiva de contribuir con logro de las metas priorizadas en el Plan de Acción 2021, y

especialmente en relación con el despliegue de sus grandes cinco estrategias priorizadas en el mismo:

1. Transformación digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos misionales y de apoyo.
2. Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa.
3. Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional.
4. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
5. Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor de la CNSC.

4. Plan de Acción CNSC 2021

De conformidad con lo establecido en el Plan de Acción - 2021, la CNSC avanza hacia la consolidación de la transformación institucional, la cual está orientada a lograr las condiciones institucionales para ofrecer cada vez mayor valor mediante la ejecución de procesos ágiles y prestación de servicios de alta calidad, para proveer el talento humano más calificado para el servicio público. Bajo esta premisa, el Plan de Acción - 2021 ha definido las metas que están enfocadas a dar cumplimiento a los objetivos del PEI 2020-2022 mediante el despliegue de las cinco grandes estrategias, y sus respectivos proyectos de inversión, que para tal propósito también se constituyen en referentes del PIC – 2021:

- 1) En cuanto a la estrategia de transformación digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos, en el Plan de Acción 2021 se propone, entre sus principales metas, completar los módulos del SIMO 4.0 sobre oferta pública de empleos (OPEC), verificación de requisitos mínimo (VRM) y análisis inteligente con aplicación de recursos de inteligencia artificial. Así mismo, se tiene previsto concretar la primera versión en funcionamiento del módulo de pruebas informatizadas, la automatización del procedimiento de notificaciones, un modelo de costos para procesos de selección, y el montaje de la plataforma de aprendizaje *in house* para la Escuela virtual de la CNSC.
- 2) Con respecto a la estrategia sobre iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa, el Plan de Acción plantea tres metas puntuales: un proyecto de ley para la creación de una contribución especial para la CNSC, otro para el fortalecimiento de las facultades regulatorias y sancionatorias en carrera administrativa, y, tercero, la elaboración y trámite de un proyecto acto legislativo donde se otorgue la iniciativa legislativa a la Comisión.
- 3) La tercera estrategia, relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Soluciones Integrales para el Ciudadano y partes interesadas, la principal meta consiste en la puesta en funcionamiento del Portal Unificado de Servicios al Ciudadano.
- 4) En relación con la implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se propone el diseño, montaje y oferta de tres nuevos cursos virtuales: a)

Provisión de empleo y uso de listas de elegibles; b) Comisiones de personal y c) Registro Público de Carrera Administrativa. Sumado a lo anterior, se proyecta la continuación del curso sobre Evaluación del Desempeño Laboral. La realización de dos eventos académicos (uno nacional y uno internacional) sobre temas misionales de la CNSC y especialmente relacionados con las líneas de investigación que han sido aprobadas por la Entidad; y concretar dos nuevas publicaciones, una sobre el Modelo de Evaluación de Competencias Laborales de la CNSC y otra sobre las Competencias Laborales de Servidores Públicos de Carrera Administrativa en Colombia.

- 5) Para el caso de la quinta estrategia, sobre acciones transversales para el mejoramiento de la gestión institucional, sobresalen como principales metas las relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónico y de Archivo en los módulos adquiridos, la automatización de procesos misionales y de apoyo, la puesta en marcha de la reorganización institucional, y un Plan de Comunicaciones para crear nuevos espacios de interacción con los grupos de valor que incluye un programa mensual de TV, conversatorios trimestrales y boletines de prensa conjuntos con el Servicio Público de Empleo, promoción del Canal de YouTube de la CNSC.

5. Mapa de Conocimiento de la CNSC

El mapa de conocimiento de la CNSC precisa los conocimientos disponibles en relación con los procesos y funciones misionales, y contribuye al diseño de acciones enfocadas al cierre de la brecha de la transformación institucional mediante la identificación de recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento del capital intelectual; por tanto, el diseño de PIC - 2021, tuvo en cuenta las recomendaciones sobre generación, apropiación y transferencia del conocimiento requerido para consolidar la transformación institucional.

El mapa de conocimiento demuestra el grado de participación de 116 agentes de conocimiento que fueron encuestados, y su aporte de cada uno de los temas de dominio de conocimiento identificados para la CNSC. En su orden los más destacados son: Concurso de méritos (41%), atención al ciudadano y notificaciones (26%), evaluación del desempeño laboral (19%) y gestión documental (19%), contratación (16%) y provisión de empleo (15%). Los anteriores porcentajes permiten precisar los temas de dominio más recurrentes en los cuales participan los agentes de conocimiento vinculados a la CNSC, para priorizar las acciones en relación con aquellos procesos en los que se requiera fortalecer el capital intelectual, prevenir la fuga de conocimiento e incorporar el conocimiento ausente.

En este sentido, el mapa de conocimiento de la CNSC contribuye en la línea de ir consolidando equipos de alto desempeño, orientados a la solución de sus retos, en consonancia con lo establecido en el PND 2018-2022, que en tal sentido precisó: "...las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. De ahí la importancia de promover una cultura afín a la innovación y a fortalecer las competencias de los servidores públicos, a través de programas de

capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica”. (Presidencia de Colombia, PND 2018 -2022, p18).

Dado que el conocimiento en la CNSC se ha ido consolidando como activo esencial, se recomienda disponer de mecanismos de socialización, y ciclos constantes de actualización, apropiación y aplicación de los saberes cultivados, que consoliden y enriquezcan su capital intelectual. En esta medida, el conocimiento explícito debe circular de manera conectada entre las dependencias para fortalecer y contribuir al aprendizaje colaborativo y promover la innovación en procesos y servicios. Adicionalmente, y con respecto a la información relacionada con la transformación institucional que adelanta la entidad, producto de la aplicación del Mapa de Conocimiento se destacan las siguientes recomendaciones:

1. En primera instancia, el mapa de conocimiento revela la necesidad de fortalecer las competencias digitales relacionadas con la sistematización de los procesos y uso de tecnologías emergentes, y, en especial, identifica una demanda generalizada en todas las dependencias sobre la necesidad de capacitación sobre el uso apropiado de las nuevas aplicaciones web tales como EDL App, RPCA y SIMO 4.0.
2. Debido a los diferentes avances de la mesa de transformación institucional, el mapa de conocimiento ha identificado la necesidad de generar y promover nuevos espacios de transferencia de conocimiento, desde el personal directivo y asesor, hacia el personal profesional y operativo, con la finalidad de encaminar con mayor conocimiento de causa los planes, acciones y esfuerzos de las dependencias.
3. La mayoría de los colaboradores coinciden en la necesidad de fortalecer sus capacidades, habilidades, rasgos y aplicaciones de conocimientos relacionadas con las competencias digitales, ofimática avanzada y la apropiación de soluciones informáticas que contribuyan a mejorar su desempeño, siendo entre ellas una reiterada solicitud la suite de herramientas de Office 365 y Excel avanzado.
4. Desarrollar una amplia campaña enfocada a perfeccionar en todo el personal la apropiación de las herramientas del Sistema de Gestión Documental, a la protección de activos de información y de la memoria institucional, así como de la aplicación de la política de gestión del conocimiento por parte de los líderes de proceso.
5. Incorporar en las dependencias un programa de transferencia de conocimiento entre colegas, de manera que incentive el cruce o alternar funciones, con el fin de neutralizar posibles fugas de conocimiento debido a la rotación de personal, mediante la puesta en marcha y dinamización de la red interna de conocimiento.

6. Objetivo

Aportar al desarrollo de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos de los servidores públicos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mejorando su calidad de vida, incrementando su capacidad de trabajo, afianzando los conocimientos

necesarios para el desarrollo de sus funciones y fortaleciendo el talento humano requerido para la transformación institucional en la CNSC.

7. Alcance

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 se sustenta en un diagnóstico a profundidad de las competencias comportamentales y de los compromisos funcionales de los servidores de carrera de la CNSC, para ello se analizaron estos dos componentes con base en los resultados obtenidos de la Evaluación de Desempeño Laboral EDL 2019-2020, se revisaron las competencias laborales para la Función Pública 4.0, y se revisaron los resultados del Mapa de Gestión de Conocimiento de la CNSC. Lo anterior, enmarcado en los lineamientos definidos en el PEI 2020-2022 y en el Plan de Acción 2021.

Posterior al diagnóstico, se agruparon las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos en cuatro categorías que orientan las competencias laborales para la administración pública 4.0 en el PIC 2021.

8. Glosario

A continuación, se presentan las concepciones más importantes del documento, las cuales son abordadas en el estudio de competencias Laborales para la función pública 4.0 (Ortega, 2020):

- 1. Capacidades:** Las capacidades se definen como las características cognitivas que permiten desarrollar una determinada labor, independientemente del contexto laboral, entre ellas se encuentran la resolución de problemas y el razonamiento categorial, entre otras.
- 2. Habilidades:** Las habilidades se entienden como las destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de nuevo conocimiento, entre ella se encuentran la lectura crítica y la argumentación de textos, entre otras.
- 3. Rasgos:** Son las características de la personalidad que condicionan la manera de realizar una labor, por ejemplo, son rasgos distintivos la negociación y la amabilidad, entre otras.
- 4. Aplicación de conocimientos:** Es el conjunto organizado de saberes aplicados para resolver diferentes situaciones laborales que pueden presentarse en la administración pública, en general y/o en un determinado empleo público.
- 5. Competencias:** Las competencias se definen como el conjunto de capacidades, conocimientos, actitudes y motivaciones que un individuo necesita para afrontar las tareas y los desafíos relacionados con el trabajo de manera eficaz (Fabian Hecklau, Mila Galeitzke, Sebastian Flachs, Holger Kohl, 2016).

9. Diagnóstico de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos

Para el diseño del PIC 2021, se realizó un diagnóstico de capacidades, habilidades, rasgos, aplicación de conocimientos en la CNSC. Este ejercicio se presenta en cuatro momentos:

1. Compromisos funcionales y competencias comportamentales EDL 2019-2020.

En este punto se presenta la identificación, tabulación y análisis de los resultados de la EDL 2019 – 2020, lo que permitió identificar y priorizar las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos, definidos a partir del análisis de los compromisos funcionales y los compromisos comportamentales evaluados en la CNSC.

2. Competencias laborales según el Mapa de Conocimientos de la CNSC.

En este apartado se presenta el análisis de los temas identificados en el Mapa de Gestión del Conocimiento, el cual se abordó desde la relación temática que se identificó para asociarlos a las capacidades, habilidades, rasgos, aplicación de conocimientos en la CNSC, en la parte final de este documento.

3. Estado del arte en competencias laborales para la Administración Pública 4.0.

En este apartado se presenta una revisión de las competencias laborales del servidor público en cuatro categorías: técnica, metodológica, personal y social, alineada en perspectiva del desarrollo de capacidades, habilidades, rasgos, aplicación de conocimientos en la CNSC.

4. Plan de Acción CNSC 2021.

En este apartado se realizó una priorización de las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos necesarios en perspectiva de las estrategias definidas en el Plan de Acción 2021.

9.1 Compromisos funcionales y competencias comportamentales EDL CNSC 2019-2020

El diagnóstico de la Evaluación del Desempeño Laboral 2019-2020 en la Comisión Nacional del Servicio Civil, permite conocer el estado actual de capacidades, habilidades, rasgos, aplicación de conocimientos con los que se cuenta en la CNSC. La etapa de definición de necesidades de capacitación es el principal momento para establecer relaciones entre la acción educativa y sus resultados, porque es la etapa en que se toman decisiones sobre cuáles serán las acciones educativas ofrecidas y a qué público meta estarán orientadas. Se trata, por lo tanto, de una matriz de informaciones que alimentará todas las siguientes etapas del ciclo de capacitación (Ferreira, 2009, p.8).

En primer lugar, el diagnóstico se centró en los resultados derivados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, del periodo 2019 – 2020. Este análisis se realizó a través de dos variables: conducta asociada y calificación asignada.

Para realizar el análisis se planteó una metodología no paramétrica, en la cual se codificaron las conductas asociadas a las Competencias Comportamentales y a los Compromisos Funcionales, en relación con la temática o por definición normativa. Las calificaciones fueron agrupadas a través de un método univariado de clúster, en el que se agruparon las calificaciones de los compromisos en cuatro grupos: Muy bajo, Bajo, Medio y Alto.¹

Las variables resultantes de la recodificación y del clúster se utilizaron para obtener tablas cruzadas que permitieron la comparación del clúster de calificación frente a los compromisos o conductas asociadas.

Se obtuvieron las pruebas estadísticas de independencia y las comparaciones de porcentajes de columna. En la prueba de independencia (Pearson Chi-Square Tests) se intenta probar que existe asociación entre las variables que integran la tabla cruzada. La hipótesis nula de la prueba es que no existe asociación entre las variables. La hipótesis nula se rechaza a un nivel de confianza determinado (por ejemplo 95.0%), cuando la significancia de la prueba o valor p es menor a 5.0% (.05). La prueba de comparación de porcentajes de columna es una prueba estadística basada en la prueba z para diferencia de proporciones. En este caso, cada tabla cruzada se presenta con *Comparisons of Column Proportions*, que tiene la misma estructura en términos de filas y columnas (excluyendo el total). En esta tabla se asigna una letra a las columnas (A, B, C, D), que servirá para saber a qué columna se refiere la prueba, al examinar las filas se puede encontrar que al frente de esta puede haber combinaciones de las letras, una letra particular bajo una columna indica que esta columna tiene proporciones superiores a la letra indicada dentro de esta. Por ejemplo, si en la columna A, para una fila específica se encuentran indicadas las columnas C y D, esto indica que las proporciones de la columna A son mayores de forma estadísticamente significativa, que las proporciones de las columnas C y D.

En la siguiente tabla se muestra una clasificación de las Competencias Comportamentales incluidas en la Evaluación de Desempeño de los servidores públicos en la CNSC.

Tabla 1: Distribución porcentual de las Competencias Comportamentales en los clúster de calificaciones a partir de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral 2019-2020

Competencias Comportamentales	TwoStep Cluster Number				Total Column N %
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	
	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	
Adaptación al cambio	0,0%	0,0%	1,8%	2,9%	2,0%

¹ CNSC (2020). Análisis estadístico del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Competencias Comportamentales	TwoStep Cluster Number				
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %
Aporte técnico-profesional	9,8%	8,0%	4,0%	5,8%	5,5%
Aprendizaje continuo	29,3%	5,2%	9,1%	12,2%	10,2%
Colaboración	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,1%
Compromiso con la organización	0,0%	8,0%	11,7%	8,8%	9,7%
Comunicación efectiva	9,8%	8,0%	4,9%	4,6%	5,4%
Confiabilidad técnica	0,0%	2,3%	0,4%	2,1%	1,4%
Creatividad e innovación	12,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,4%
Disciplina	0,0%	0,9%	0,3%	0,3%	0,4%
Experticia Profesional	12,2%	1,4%	1,7%	0,0%	1,1%
Experticia Técnica	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,2%
Gestión de procedimientos	0,0%	6,9%	2,0%	2,5%	2,9%
Instrumentación de decisiones	0,0%	6,9%	0,9%	0,4%	1,6%
Manejo de la información	0,0%	5,2%	2,0%	1,9%	2,4%
Orientación a resultados	0,0%	30,9%	26,3%	30,0%	28,1%
Orientación al usuario y al ciudadano	12,2%	1,7%	8,8%	8,7%	7,7%
Relaciones interpersonales	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,1%
Responsabilidad	0,0%	1,1%	0,4%	0,4%	0,5%
Trabajo en equipo	14,6%	10,3%	24,9%	19,4%	20,1%

Fuente: CNSC (2020). Análisis estadístico del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Posterior al análisis de la comparación del clúster de calificación frente a estas conductas asociadas a las Competencias Comportamentales y Compromisos Funcionales de la Evaluación del Desempeño Laboral, se realizó la asociación de las variables. De esta asociación se define la primera fuente de información para el diseño del PIC 2021.

Tabla 2: Comparación de proporciones en el clúster de calificaciones frente a Competencias Comportamentales a partir de los resultados de la EDL 2019-2020

Competencias Comportamentales	TwoStep Cluster Number			
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto
	(A)	(B)	(C)	(D)
Adaptación al cambio	. ^b	. ^b		
Aporte técnico-profesional		C		
Aprendizaje continuo	B C D			B
Colaboración	. ^b		. ^b	. ^b

Competencias Comportamentales	TwoStep Cluster Number			
	Muy bajo (A)	Bajo (B)	Medio (C)	Alto (D)
Compromiso con la organización	. ^b			
Comunicación efectiva				
Confiabilidad técnica	. ^b	C		C
Creatividad e innovación	C	. ^b		. ^b
Disciplina	. ^b			
Experticia Profesional	B C			. ^b
Experticia Técnica	. ^b		. ^b	. ^b
Gestión de procedimientos	. ^b	C D		
Instrumentación de decisiones	. ^b	C D		
Manejo de la información	. ^b	C D		
Orientación a resultados	. ^b			
Orientación al usuario y al ciudadano	B		B	B
Relaciones interpersonales	. ^b		. ^b	. ^b
Responsabilidad	. ^b			
Trabajo en equipo			B D	B

Fuente: CNSC (2020). Análisis estadístico del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil.

El supuesto principal del análisis es que los clúster de calificación muy bajo, bajo e inclusive medio, están asociadas a temas prioritarios para el Plan Institucional de Capacitación, pero de igual modo, centra esta proyección en la identificación de capacidades, habilidades y rasgos; y en su relación entre ellas mismas, ya que de esta relación se configura el proceso formativo como resultado de la acción pedagógica a proyectar en el PIC.

De este modo, se identifican las como las Competencias Comportamentales al desempeño laboral:

1. Aporte técnico – profesional
2. Aprendizaje continuo
3. Confiabilidad técnica
4. Creatividad e innovación
5. Experticia profesional
6. Gestión de procedimientos
7. Instrumentación de decisiones
8. Manejo de la información
9. Orientación al usuario y al ciudadano
10. Trabajo en equipo

Es de precisar que las Competencias Comportamentales de Aporte Técnico-Profesional y Experticia Profesional, aluden al conocimiento y experticia que tiene un funcionario en

su campo profesional y, por lo tanto, son entrenables en ámbitos académicos formales. Al respecto, cabe indicar que los funcionarios de la CNSC pueden acceder a auxilios para estudios formales como parte de los planes de incentivos de la entidad.

Según lo anterior, el PIC hace mayor énfasis en competencias de solución de problemas, trabajo en equipo o comunicación, que se consideran son la vía para generar un aporte profesional y demostrar experticia.

De otro lado, en cuanto a los resultados obtenidos de las evaluaciones de los *Compromisos Funcionales*, la distribución se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3: Distribución porcentual de la clasificación de Compromisos Funcionales frente al clúster de calificaciones a partir de los resultados de la EDL 2019-2020.

Clasificación de Indicadores de Compromisos Funcionales	TwoStep Cluster Number				Total Column N %
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	
	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	
Seguimiento de Procesos	14,3%	1,6%	5,1%	1,1%	3,0%
Contratación	14,3%	1,6%	3,8%	13,6%	8,0%
Planeación	0,0%	1,6%	3,2%	2,8%	2,7%
Gestión y Operación	28,6%	6,6%	3,8%	1,7%	3,7%
Actos Administrativos	0,0%	8,2%	8,3%	2,3%	5,5%
Actualización Legal	0,0%	0,0%	0,6%	2,8%	1,5%
Actuaciones Judiciales	0,0%	9,8%	15,3%	19,8%	16,2%
Talento Humano	0,0%	3,3%	4,5%	0,6%	2,5%
Acreditación	0,0%	3,3%	3,8%	0,0%	2,0%
Carrera Administrativa	0,0%	11,5%	3,2%	4,0%	4,7%
Desarrollo de Informes	14,3%	0,0%	2,5%	1,1%	1,7%
Control Interno	0,0%	1,6%	0,0%	2,8%	1,5%
Auditoría	14,3%	0,0%	1,9%	0,6%	1,2%
Sistema Integrado de Gestión	0,0%	0,0%	1,3%	0,6%	0,7%
Estrategia Institucional	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,5%
Contabilidad y Presupuesto	0,0%	14,8%	5,7%	6,2%	7,2%
Bases de Datos e Información	0,0%	1,6%	5,7%	4,0%	4,2%
Atención a Requerimientos GLPI	14,3%	0,0%	2,5%	4,0%	3,0%
Atención a Requerimientos Internos y Externos	0,0%	14,8%	24,8%	24,3%	22,6%
Encuestas e Informes Atención al Ciudadano	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,7%
Seguros	0,0%	1,6%	0,6%	0,6%	0,7%
Gestión Documental	0,0%	14,8%	1,9%	3,4%	4,5%
Correspondencia	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,5%
Publicaciones	0,0%	0,0%	1,3%	1,1%	1,0%

Fuente: CNSC (2020). Análisis estadístico del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Dada la diversidad en las clasificaciones de compromisos, se hace necesario establecer la asociación entre las variables, la cual se establece a través de correspondencias múltiples. De este ejercicio, se define la segunda fuente de información para el diseño del Plan de capacitación PIC.

Tabla 4: Comparación de proporciones en el clúster de calificaciones frente a clasificación de compromisos funcionales como resultado de la EDL 2019-2020

Clasificación de Indicadores de Compromisos Funcionales	TwoStep Cluster Number			
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto
	(A)	(B)	(C)	(D)
Seguimiento de Procesos	D			
Contratación				C
Planeación	.b			
Gestión y Operación	C D			
Actos Administrativos	.b		D	
Actualización Legal	.b	.b		
Actuaciones Judiciales	.b			
Talento Humano	.b			
Acreditación	.b			.b
Carrera Administrativa	.b	C		
Desarrollo de Informes	D	.b		
Control Interno	.b		.b	
Auditoría	D	.b		
Sistema Integrado de Gestión	.b	.b		
Estrategia Institucional	.b	.b	.b	
Contabilidad y Presupuesto	.b			
Bases de Datos e Información	.b			
Atención a Requerimientos GLPI		.b		
Atención a Requerimientos Internos y Externos	.b			
Encuestas e Informes Atención al Ciudadano	.b	.b	.b	
Seguros	.b			
Gestión Documental	.b	C D		
Correspondencia	.b		.b	.b
Publicaciones	.b	.b		

Fuente: CNSC (2020). Análisis estadístico del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Dirección de Administración de Carrera Administrativa. Comisión Nacional del Servicio Civil.

De la agrupación que se muestra en la anterior tabla, se evidencia una necesidad de desarrollo en 8 temáticas asociadas a las Compromisos Funcionales necesarios para el cumplimiento de las estrategias del Plan de Acción 2021, alienadas en el mejoramiento de

las capacidades de gestión institucional y las iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa

Los Compromisos Funcionales a desarrollar en el Plan Institucional de Capacitación en la CNSC son:

1. Seguimiento de procesos
2. Contratación
3. Gestión y operación
4. Actos Administrativos
5. Carrera Administrativa
6. Desarrollo de Informes
7. Auditoria
8. Gestión documental

9.2 Competencias laborales según Mapa de Conocimiento

El Mapa de Conocimiento se ha enfocado en identificar los ejes de conocimiento disponibles, en riesgo de fuga o ausentes que debe poseer el talento humano vinculado y que se traduce como el capital intelectual en la Entidad. Para realizar una ponderación que demuestre las necesidades de capacitación más requeridas, se han priorizado aquellos ejes relacionados con el conocimiento en riesgo de fuga y el conocimiento ausente, que fueron descritos, dependencia por dependencia, en el Mapa de Conocimiento de la CNSC.

Las necesidades de capacitación derivadas del mapa de conocimiento fueron identificadas y delimitadas en hasta 47 ejes de conocimiento, a los cuales se les aplicó el Índice de Necesidades de capacitación INC, como metodología útil para su priorización.

La ponderación de los ejes de conocimiento se realizó mediante el cálculo del Índice de Necesidad de Capacitación (INC), para lo cual se estimó la importancia y el dominio. La importancia se sustenta sobre la base del impacto del eje de conocimiento en el PEI y en el Plan de Acción 2021; y, el dominio, desde las capacidades con las que cuenta la Entidad.

Para calcular el Índice de Necesidad de Capacitación (INC), se tomó como criterio que cuanto mayor es la importancia (I) y menor el dominio (D), mayor es la necesidad de capacitación (Ferreira, 2009). De esta manera, el INC se estimó solo en relación con las temáticas ya identificadas en el mapa de conocimiento de la siguiente manera:

$$INC = I \times (10 - D)$$

De donde:

INC: índice de necesidad de capacitación

I: importancia (+1 (Sin importancia para la CNSC) +10 (Muy importante para la CNSC))

D: dominio (+1(La CNSC no domina la competencia) ...+10 (la CNSC domina plenamente la Competencia))

De acuerdo con Ferreira (2009):

“Los índices de Necesidad de capacitación INC menores de 30 no representan una necesidad de capacitación (discrepancia mínima de 30 puntos entre importancia y dominio);

Los INC entre 30 y 40 son considerados como necesidades de magnitud y prioridad bajas; Los INC entre 41 y 60 son considerados como necesidades de magnitud y prioridad moderadas; y Los INC entre 61 y 100 son considerados como necesidades de magnitud y prioridad altas”.

Según esta escala de ponderación, los resultados de los INC entre 61 y 100 puntos, deberá ser priorizados, ya que son de importancia alta para la entidad y de dominio completo de las competencias necesarias para el logro de los objetivos propuestos en la Entidad.

A continuación, se presenta la matriz de ponderación con las principales necesidades de capacitación, que obtuvieron la calificación del índice mayor a 70 puntos, según la escala de importancia y el dominio presentada en la fórmula de cálculo de INC. Así entonces, los resultados del INC arrojan un total de 17 ejes de conocimientos.

Tabla 5. Matriz de estimación de ejes de conocimiento requeridos, según el INC.

Necesidades de Capacitación	Importancia	Dominio	INC
Gestión de proyecto de cooperación técnica internacional	10	2	80
Automatización de procesos mediante IA	10	2	80
Realización de pruebas virtuales con garantía antifraude	10	2	80
Inteligencia Artificial y Big Data	10	2	80
Analítica e inteligencia artificial	10	2	80
Uso de tecnologías emergentes y continuidad del negocio	10	2	80
Normatividad sobre competencias regulatorias y sancionatorias de la carrera administrativa	10	3	70
Normatividad y Gestión de la carrera administrativa	10	3	70
Apropiación de la reglamentación de MRAE de MINTIC	10	3	70
Finanzas y presupuesto público	10	3	70
Manejo de plataforma SECOP II	10	3	70
Metodologías Ágiles y PMI	10	3	70
Innovación pública	10	3	70
Experticia en gestión de proyectos	10	3	70
Manejo de gestión del conocimiento	10	3	70

Redes de conocimiento	10	3	70
Experticia en atención a PQRS y orientación al ciudadano	10	3	70

Fuente: CNSC (2020). Matriz de estimación de ejes de conocimiento requeridos según el INC. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los resultados del INC para la CNSC, arroja un total de 17 ejes de conocimiento, los cuales se articulan en la perspectiva de las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos en función del modelo de competencias laborales aplicado por la Entidad.

En el entendido de pensar el PIC 2021 en la perspectiva del desarrollo de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimiento, a continuación, se presenta la alineación de estos ejes:

Tabla 6. Alineación de ejes de conocimiento con las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales.

Ejes de conocimiento/ Competencias	Técnicas	Metodológicas	Sociales	Personales
Gestión de proyecto de cooperación técnica internacional	Actualización del Conocimiento			
Automatización de procesos mediante IA	Habilidades técnicas			
Realización de pruebas virtuales con garantía antifraude		Solución de problemas		
Inteligencia Artificial y Big Data	Habilidades en el uso de la tecnología			
Analítica e inteligencia artificial	Habilidades en programación			
Uso de tecnologías emergentes y		Habilidades analíticas		

Ejes de conocimiento/ Competencias	Técnicas	Metodológicas	Sociales	Personales
continuidad del negocio				
Normatividad sobre competencias regulatorias y sancionatorias de la carrera administrativa	Habilidades técnicas			
Normatividad y gestión de la carrera administrativa		Toma de decisiones		
Apropiación de la reglamentación de MRAE de MINTIC	Habilidades técnicas			
Finanzas y presupuesto público		Toma de decisiones		
Manejo de plataforma SECOP II	Habilidades técnicas			
Metodología Agiles y PMI	Habilidades en el uso de la tecnología			
Innovación pública		Creatividad		
Experticia en gestión de proyectos			Trabajo en equipo	
Manejo de gestión del conocimiento.			Trabajo en equipo	
Redes de conocimiento			Trabajo en equipo	
Experticia en atención a PQRS y orientación al				Responsabilidad

Ejes de conocimiento/ Competencias	Técnicas	Metodológicas	Sociales	Personales
ciudadano				

Fuente: CNSC (2020). Matriz de estimación de ejes de conocimiento requeridos según el INC. Comisión Nacional del Servicio Civil.

9.3 Estado del arte sobre competencias laborales para la Administración Pública 4.0

Como fuente del diagnóstico de capacidades, habilidades, rasgos, aplicación de conocimientos, se tomó como base el estudio: “Competencias laborales para la administración pública 4.0”²

Para la Industria 4.0 es importante el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores que hagan parte de la misma, en aspectos relevantes como: el avance en tecnologías de la información, la automatización de procesos y la generación de herramientas que faciliten y disminuyan los tiempos de ejecución de cada proceso. Sin embargo, el impacto real en la industria se da por medio de trabajadores idóneos para manejar adecuadamente estas tecnologías y que además puedan estar a la vanguardia de los cambios que ocurren a diario. (Ortega, 2020).

De acuerdo con Hecklau et al. 2016, citado por Ortega, “Los contextos cambiantes y las exigencias actuales como la rotación laboral, por los nuevos cargos que se van creando, exigen a los trabajadores de la Industria 4.0 contar con las siguientes competencias: Habilidades técnicas (le permiten al trabajador cambiar tareas operativas por otras de tipo estratégico facilitando una comprensión más amplia y profunda de los procesos que se llevan a cabo); Capacidad de Innovación (de manera que puedan identificar con mayor facilidad las fuentes de error y mejorar los procesos); Aprendizaje Continuo, capacidad para estar a la vanguardia de avances tecnológicos y sus herramientas; Capacidad para Resolver Conflictos según el contexto social (manteniendo una buena relación tanto con los clientes como con sus compañeros de trabajo, independientemente de si la atención es presencial o virtual); Autonomía en Toma de Decisiones (teniendo en cuenta que por la complejidad de los problemas que surgen se requiere versatilidad para su resolución); Trabajo Colaborativo y en Equipo (a través del uso de las redes de conocimiento globalizadas e interconectadas según las reglas establecidas para tal fin)” (Ortega, 2020, p. 6).

Estas competencias pueden clasificarse en cuatro grandes categorías: técnicas y metodológicas, sociales y personales. Cada una de estas, se relaciona con contextos específicos en los que su desarrollo constituye un aporte importante para el desempeño laboral de las personas (Ortega, 2020).

² Ortega, J. (2020). Competencias Laborales para la administración pública 4.0. Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido se hace importante precisar el alcance conceptual de cada categoría, con el fin de alinear las competencias para la definición del PIC 2021.

Tabla 7: Conceptualización de las Categorías propuestas para la integración de competencias en la CNSC.

Categorías	Concepto
Técnicas	Se requiere que las personas tengan habilidades que les permitan modificar las tareas operativas y cambiarlas por tareas estratégicas, de manera que puedan tener una comprensión más amplia y profunda del proceso. De igual manera, se espera que las personas, debido al aumento del trabajo virtual y uso de medios inteligentes (servidores o plataformas), tengan la habilidad de desarrollar aprendizaje continuo y de vanguardia, sobre todo respecto al conocimiento en tecnologías y análisis de grandes volúmenes de datos.
Metodológicas	Se requiere que las personas puedan innovar en función del cambio permanente del contexto laboral, lo que permitirá identificar con mayor facilidad las fuentes de error y mejorar los procesos. Asimismo, se necesita poder resolver los conflictos de manera eficiente, con el fin de mantener una buena relación con los clientes, independientemente de la virtualidad. Es necesario tener la capacidad de tomar decisiones autónomas, teniendo en cuenta que los cargos deben tener mayor responsabilidad ya que los problemas complejos requieren de una mayor eficiencia para su resolución
Sociales	La industria 4.0 exige a las personas capaces de comprender y comunicarse con socios y clientes globales, haciendo incluso cuando se trate de comunicación virtual, la capacidad de trabajar en equipo y haciendo uso de las redes de conocimiento globalizadas e interconectadas según las reglas establecidas para tal fin, lo cual conlleva al aumento en las responsabilidades y la existencia de jerarquías planas, permiten que cada empleado se convierta en un líder.
Personales	La implementación del trabajo virtual requiere que los empleados tengan mayor independencia en cuanto al tiempo y lugar de desarrollo de las actividades, lo cual permite la rotación de tareas y facilita que los empleados sean flexibles con sus responsabilidades laborales y personales. Por otra parte, teniendo en cuenta el cambio laboral relacionado con la rotación o reorientación de tareas, es necesario que los empleados estén dispuestos a aprender y a respaldar las iniciativas de sostenibilidad.

Fuente: Construcción propia basada en el documento: Ortega, J. (2020). Competencias Laborales para la administración pública 4.0. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Desde la conceptualización presentada, en la siguiente tabla se agrupan las competencias laborales necesarias para la Administración pública 4.0, para la CNSC.

Tabla 8: Competencias laborales necesarias para la administración pública 4.0

Competencias			
Técnicas	Metodológicas	Sociales	Personales
Actualización del Conocimiento	Creatividad	Habilidades interculturales	Flexibilidad
Habilidades técnicas	Pensamiento emprendedor	Habilidades de lenguaje	Tolerancia a la incertidumbre
Entendimiento de la operación	Solución de problemas	Habilidades comunicativas	Motivación para aprender
Habilidades en el uso de la tecnología	Solución de conflictos	Habilidades en networking	Trabajo bajo presión
Habilidades en programación	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	Mentalidad enfocada a lo sostenible
Conocimiento en seguridad informática	Habilidades analíticas	Compromiso y colaboración	Responsabilidad
	Habilidades investigativas	Habilidad para transferir el conocimiento	
	Orientación a la eficiencia	Liderazgo	

Fuente: Construcción propia basada en el documento: Ortega, J. (2020). Competencias Laborales para la administración pública 4.0. Comisión Nacional del Servicio Civil.

El estudio de las Competencias Laborales para la administración pública 4.0, indica que los mayores predictores de Desempeño Laboral son:

1. Logro académico.
2. Habilidades académicas (lectura, escritura, manejo numérico, uso de TIC y resolución de problemas).
3. Habilidad de procesamiento de información.
4. Flexibilidad cognitiva.
5. Creatividad.
6. Rasgos de personalidad (Curiosidad, Inteligencia emocional, Estilo cognitivo, Compromiso Intelectual, Inteligencia práctica, Persistencia).

9.4 Plan de Acción CNSC 2021

Finalmente, una tercera fuente de información para el desarrollo del PIC, se ubicó en el análisis de el Plan Estratégico Institucional PEI y el Plan de Acción 2021.

Es así como se subraya que el PEI de la CNSC orienta su estrategia hacia la construcción de un enfoque de transformación institucional y sobre la base de una nueva plataforma estratégica para afrontar los retos que le determinan su contexto institucional frente a: 1) continuar con el cierre de la brecha de la provisionalidad en los cargos de carrera e incrementar la capacidad técnica para la gestión de la carrera administrativa; 2) Optimizar sus sistemas de información para el Registro Público de Empleos de Carrera y la Evaluación del Desempeño Laboral; 3) fortalecer la capacidad de administración y control de la carrera administrativa con una mayor cobertura y bajo un enfoque de vigilancia preventiva; 4) incrementar la apropiación del Conocimiento y de la innovación para la modernización del modelo de gestión institucional; y 5) la articulación de sus sistemas de información y tecnología desarticulados para la gestión del ciclo de la carrera administrativa.

Ahora bien, para asociar las necesidades de capacitación derivadas del Mapa de Conocimiento de la CNSC, éstas se distribuyeron en directa con su aporte al logro de las metas del Plan de Acción 2021; de igual manera, se articularon aquellas necesidades de capacitación identificadas en los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL.

Como ya se ha indicado, el PEI 2020-2022 ha orientado sus objetivos y estrategias en procura de la consolidación de la transformación institucional, para lo cual definió una plataforma estratégica para afrontar los retos que le determinan su contexto institucional; por tanto, el PIC 2021 deberá contribuir al perfeccionamiento de las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimiento, en procura del logro de las metas identificadas y en el horizonte estratégico definido a partir de sus objetivos y estrategias:

Tabla 9: Objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional PEI de la CNSC

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	
<i>Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas</i>	Transformación Digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos	Implementación de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y partes interesadas
<i>Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa</i>	Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa	Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación
<i>Validar la EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de Carrera Administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales</i>		
<i>Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera</i>	Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad institucional	Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional

Fuente: CNSC (2020). Plan Estratégico Institucional PEI 2020 -2022.

Por todo lo anterior, se espera que resultado en la integración final del PIC - 2021 contribuya de manera armónica a incorporar un conjunto coherente de acciones de formación orientadas a facilitar el desarrollo de las capacidades y competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades en los servidores, a nivel personal, profesional y laboral, en procura de los resultados y metas establecidas en el PEI.

9.5 Inventario de competencias laborales identificadas en la CNSC

Del diagnóstico presentado anteriormente y en perspectiva de aportar al desarrollo de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos de los servidores públicos de la CNSC, mejorando su calidad de vida, incrementando su capacidad de trabajo, afianzando los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones y fortaleciendo el talento humano requerido para la transformación institucional de la Entidad, a continuación se presenta el inventario de competencias comportamentales, compromisos funcionales, ejes de conocimiento y predictores del Desempeño Laboral para la administración pública 4.0, alienados en el modelo CHRAC (Capacidades, Habilidades, Rasgos y Aplicación de Conocimientos).

Tabla 10. Inventario de competencias comportamentales, compromisos funcionales, ejes de conocimiento y predictores del Desempeño Laboral para la CNSC alineados en el modelo CHRAC.

Competencias comportamentales	Compromisos Funcionales	Ejes de conocimiento	Predictores del desempeño laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Confiabilidad técnica • Creatividad e innovación • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones • Manejo de la información • Orientación al usuario y al ciudadano • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de procesos • Contratación • Gestión y operación • Actos Administrativos • Carrera Administrativa • Desarrollo de Informes • Auditoria • Gestión documental 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de proyecto de cooperación técnica internacional • Automatización de procesos mediante IA • Realización de pruebas virtuales con garantía antifraude • Inteligencia Artificial y Big Data • Analítica e inteligencia artificial • Uso de tecnologías emergentes y continuidad del negocio • Normatividad sobre competencias regulatorias y sancionatorias de la carrera administrativa • Normatividad y gestión de la carrera administrativa • Apropiación de la reglamentación de MRAE 	<ul style="list-style-type: none"> • Logro académico. • Habilidades académicas (lectura, escritura, manejo numérico, uso de TIC y resolución de problemas). • Habilidad de procesamiento de información. • Flexibilidad cognitiva. • Creatividad. • Rasgos de personalidad (Curiosidad, Inteligencia emocional, Estilo cognitivo, Compromiso Intelectual, Inteligencia práctica, Persistencia).

		de MINTIC <ul style="list-style-type: none"> • Finanzas y presupuesto público • Manejo de plataforma SECOP II • Metodología Agiles y PMI • Innovación pública • Experticia en gestión de proyectos • Manejo de gestión del conocimiento. • Redes de conocimiento • Experticia en atención a PQRS y orientación al ciudadano 	
--	--	---	--

Para diseñar el Plan Institucional de Capacitación, el anterior inventario de competencias comportamentales, compromisos funcionales, ejes de conocimiento y predictores del Desempeño Laboral para la Administración Pública 4.0, se alineó a través de una agrupación de las capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimiento necesarios en la Comisión, presentados en componentes y metodología a través de su relación estratégica con el Plan de Acción y en perspectiva de las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales.

Tabla 11. Integración de capacidades, habilidades, rasgos y aplicación de conocimientos en la CNSC

En el siguiente [link](#) consulta la tabla.

10. Plan Institucional de Capacitación 2021

ESTRATEGIAS PEI - CNSC	COMPONENTE	METODOLOGÍA	COMPETENCIA	MODELO CHRAC	CRONOGRAMA	COSTO	VINCULACIÓN	RESPONSABLE
Transformación digital e incorporación de nuevas tecnologías para la operación de procesos misionales y de apoyo.	Gestión de proyecto de cooperación técnica internacional	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento Categorical H: Habilidades técnicas R: Inteligencia práctica	Julio	\$ 30.000.000	Externa	DAC en alianza con DNP
	Automatización de procesos mediante IA	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento Categorical H: Habilidades técnicas R: Negociación AC: Procesamiento de información	Julio	\$ 30.000.000	Externa	OAI
	Realización de pruebas virtuales con garantía antifraude	Capacitación	Metodológica	H: Solución de problemas R: Negociación AC: Uso de TIC	Mayo	\$ -	Interna	DACA - OAI
	Inteligencia Artificial y Big Data	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento Categorical H: Habilidades en el uso de la tecnología R: Inteligencia práctica AC: Uso de TIC	Julio	\$ 30.000.000	Externa	OAI
	Uso de tecnologías emergentes y continuidad del negocio	Capacitación	Metodológica	C: Razonamiento Categorical H: Habilidad Analítica R: Resolución de problemas	Agosto	\$ 20.000.000	Externa	OAI
	Creatividad e innovación	Entrenamiento	Personal	C: Razonamiento Categorical H: Habilidad analítica R: Negociación	Junio	\$ 20.000.000	Externa	OAP - DACA
Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa	Normatividad sobre competencias regulatorias y sancionatorias de la carrera administrativa	Capacitación	Técnica	H: Argumentación AC: Saber normativo	Marzo	\$ -	Interna	OAJ - OCI - SG
Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional	Finanzas públicas	Capacitación	Metodológica	H: Toma de decisiones R: Negociación	Abril	\$ -	Interna	DAC - OAP
	Gestión y seguimiento por procesos	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento categorial H: Argumentación R: Curiosidad	Mayo	\$ -	Interna	OAP - OCI
	Contratación Pública	Capacitación	Técnica	C: Resolución de problemas H: Argumentación R: Negociación	Marzo	\$ -	Interna	OAJ - SG
	Gestión y operación	Capacitación	Técnica	C: Resolución de problemas H: Argumentación R: Negociación	Abril	\$ -	Interna	DACA - DVCA
	Actos Administrativos	Capacitación	Técnica	C: Resolución de problemas H: Argumentación	Mayo	\$ -	Interna	OAJ - DVCA - SG
	Desarrollo de Informes	Capacitación	Metodológica	C: Resolución de problemas H: Toma de decisiones	Junio	\$ -	Interna	OAP - OCI
	Resolución de problemas	Entrenamiento	Sociales	C: Razonamiento H: Lectura crítica	Agosto	\$ 20.000.000	Externa	DAC – CAJA DE COMPENSACIÓN
	Trabajo en Equipo	Entrenamiento	Sociales	C: Resolución de problemas H: Toma de decisiones R: Negociación	Septiembre	\$ 20.000.000	Externa	DAC – CAJA DE COMPENSACIÓN
	Gestión del Tiempo	Entrenamiento	Sociales	C: Resolución de problemas H: Toma de decisiones R: Negociación	Octubre	\$ 20.000.000	Externa	DAC – CAJA DE COMPENSACIÓN
	Auditoria	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento categorial H: Habilidad técnica	Junio	\$ -	Interna	OCI
	Gestión documental	Capacitación	Técnica	H: Habilidad técnica AC: Saber normativo	Julio	\$ -	Interna	DAC
	Metodología Agiles y PMI. Gestión de Proyectos	Capacitación	Técnica	C: Razonamiento categorial H: Habilidades en el uso de la tecnología	Agosto	\$ 30.000.000	Externa	OAI - OAP
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Innovación pública	Capacitación	Metodológicas	C: Razonamiento categorial R: Creatividad	Octubre	\$ 20.000.000	Externa	OAP - DACA
	Gestión de Conocimiento y redes	Capacitación	Sociales	C: Razonamiento H: Habilidad investigativa	Noviembre	\$ 20.000.000	Externa	OAP - DACA
Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor de la CNSC	Experticia en atención a PQRS y orientación al ciudadano	Entrenamiento	Personales	H: Argumentación R: Responsabilidad	Julio	\$ 20.000.000	Externa	DAC – CAJA DE COMPENSACIÓN
	Comunicación efectiva	Entrenamiento	Personales	H: Lectura crítica y argumentación R: Curiosidad	Agosto	\$ 15.000.000	Externa	DAC – CAJA DE COMPENSACIÓN
	Total costos:					\$295.000.000		

El Plan Institucional de Capacitación 2021, incorpora un conjunto coherente de acciones de formación orientadas a facilitar el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores, así como el mejoramiento de los procesos institucionales, con el objeto de procurar el alcance de las metas establecidas en el Plan de Acción 2021.

A continuación, se presenta el plan de entrenamiento y capacitación para la vigencia 2021:

El Plan Institucional de Capacitación responde en importancia y dominio a las necesidades reales de capacitación en la CNSC. El desarrollo de las actividades deben centrarse en la identificación de capacidades especiales y generales, habilidades y competencias y en su relación entre ellas mismas, ya que de esta relación se configura el proceso formativo como resultado de la acción pedagógica a proyectar y de igual modo, las estructuras deben responder a la necesidad de fortalecer aspectos comportamentales en los servidores como: aprendizaje continuo, creatividad e innovación, experticia profesional, orientación al usuario y al ciudadano y trabajo en equipo, los cuales responden no solo a las necesidades de la CNSC, sino a las demandas de la nueva revolución industrial

Dado que el conocimiento en la entidad se ha ido consolidando como activo esencial, se recomienda disponer de mecanismos de socialización, y ciclos constantes de actualización, apropiación y aplicación de los saberes cultivados, que consoliden y enriquezcan el capital intelectual y complementen este Plan Institucional de Capacitación PIC.

De igual modo, la CNSC aplicará pruebas de inteligencia, capacidades y habilidades a los servidores en el segundo semestre de la presente vigencia, con el fin de fortalecer el PIC en perspectiva del desarrollo de las competencias laborales para la administración pública 4.0.

11.Referencias

CNSC (2021). Plan de Acción 2021.Comisión Nacional del Servicio Civil.

CNSC (2020). Plan Estratégico Institucional PEI 2020-2022. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ferreira, R. (2009). Evaluación de Necesidades de Entrenamiento: Propuesta y aplicación de un modelo teórico-metodológico en los ámbitos macro y meso organizacionales.

Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*. Vol. 54. 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>

Ortega C., Jorge A. (2020). Competencias Laborales para la administración pública 4.0. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Presidencia de la República (2018). Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.