

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 1 de 76

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 2 de 76

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. NOMBRE DEL PROCESO	6
2. NOMBRE DEL SUBPROCESO	6
3. ALCANCE.	6
4. OBJETIVOS	6
5.1 Objetivo General	6
5.2 Objetivos Específicos	6
5. ANALISIS NORMATIVO.	7
6.1 La capacitación como derecho:	7
6.2 Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos:	9
6.3 Los Colaboradores de la Administración Pública y la Capacitación:	10
6.4 Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Acuerdo con el Ordenamiento Jurídico:	11
6. MARCO NORMATIVO	12
7. DESARROLLO DE LA CAPACITACION SECTOR PUBLICO	23
8.1. QUE SE DEBE APRENDER PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS:	23
8.2 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:	26
8.3 PRIORIZACION TEMATICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO	31
8. EJES TEMATICOS	34
9.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	34
9.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	36
9.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	39
9.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	42
9.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	45
9.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	48
9. DEFINICIONES	50
10. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES	55
11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA:	55
11. METODOLOGÍA	56

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 3 de 76

12.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	57
13.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	59
14.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	61
	15.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	62
15.1.1	INDUCCIÓN.....	63
15.1.2.	REINDUCCIÓN	65
	15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024.....	67
16.	EJECUCIÓN.....	68
	17. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	69
19.	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	69
20.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....	70
21.	FINANCIACIÓN.....	70
22.	RESPONSABLES	71
23.	PLAZO DE EJECUCIÓN.....	71
24.	DIVULGACIÓN.....	71
25.	DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN.....	72
26.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	73
27.	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	73
28.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	73
▪	ANEXOS	74

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 4 de 76

INTRODUCCIÓN

En consonancia con el compromiso de fortalecer las competencias y habilidades del personal de la Gobernación del Quindío, en el marco del Plan de Desarrollo Departamental, la Dirección Administrativa de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación para el año 2024. Este plan, guiado por las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se enfoca en potenciar tanto la Dimensión de Talento Humano como la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como en promover la integridad en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para su elaboración, se han considerado los lineamientos del DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), así como las necesidades identificadas en el consolidado de necesidades (DNC) realizado a los funcionarios de la Gobernación del Quindío.

El plan se centra en el desarrollo de competencias para abordar los desafíos cotidianos que enfrentan los servidores públicos, fomentando el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del conocimiento y habilidades necesarias para cumplir con los cometidos legales y constitucionales.

En este contexto, la actualización del plan se fundamenta en un enfoque constructivista, identificando falencias y aspectos a mejorar para garantizar un desempeño laboral efectivo y el crecimiento institucional. La capacitación se orienta hacia las competencias laborales, tanto comportamentales como funcionales, con el objetivo de promover el desarrollo de competencias laborales de los funcionarios de la Gobernación del Quindío a través del diseño e implementación de un plan institucional de capacitación.

Es relevante mencionar que su enfoque estará orientado hacia las competencias laborales (comportamentales y funcionales), de manera constructivista, es decir que la capacitación se constituye, teniendo en cuenta la identificación de falencias y aspectos por mejorar a nivel organizacional, para lograr un desempeño efectivo en la vida laboral; y potencializar el talento humano y el conocimiento institucional.

Es preciso señalar que la actualización del Plan Institucional de Capacitación para esta

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 5 de 76

vigencia, se desarrollará principalmente a través del uso de herramientas tecnológicas y de comunicación, que permitan la conectividad e incrementen el acceso al aprendizaje continuo de los funcionarios.

Siguiendo los lineamientos anteriormente mencionados, el PIC contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y ética de lo público, cada uno de ellos analizados en el contexto del Plan de Desarrollo Departamental, donde contempla en su línea de acción, programa y sector de fortalecimiento lo siguiente:

“ 4.4. Línea estratégica de Liderazgo, Gobernabilidad y Transparencia. Dirigida a fortalecer las capacidades institucionales de la administración departamental, para generar condiciones de gobernanza territorial, participación, asistencia técnica, administración eficiente y transparente, planificación y seguimiento de la gestión institucional, y gobierno abierto.”

Programa: Fortalecimiento de la Gestión y Desempeño Institucional. "Quindío con una administración al servicio de la ciudadanía"

Sector Fortalecimiento Institucional: Este sector involucra acciones para el mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional de la administración departamental, con el propósito de dar cumplimiento a la visión y misión institucional con eficacia y eficiencia, en beneficio de la población del Departamento del Quindío.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 6 de 76

1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

3. ALCANCE.

Con la implementación del Plan Institucional de Capacitación, se busca generar estrategias y oportunidades de aprendizaje a los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, en procesos donde el empleado público tenga un papel activo acorde con sus necesidades; capaz de Identificar oportunidades de mejora que sean aplicables a la persona y a la misión de la entidad.

4. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Promover el desarrollo de competencias laborales de los funcionarios de la gobernación del Quindío, a través del diseño e implementación de un plan institucional de capacitación.

5.2 Objetivos Específicos

- Realizar un análisis exhaustivo del personal de planta de la Administración Central Departamental para identificar de manera precisa las necesidades de capacitación y las competencias que requieren fortalecimiento, con el fin de diseñar programas de desarrollo adecuados y efectivos.
- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios de la Gobernación del Quindío en un entorno laboral de constante aprendizaje y evolución.
- Promover el aprendizaje organizacional y fortalecer las habilidades de trabajo en

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 7 de 76

equipo y comunicación asertiva mediante programas de capacitación dirigidos al personal de la Gobernación del Quindío.

- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitaciones - PIC.

5. ANALISIS NORMATIVO.

Según el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, el análisis normativo apoya el desarrollo de los lineamientos de este plan, y para las entidades que generan una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos. Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, se debe entender que la normatividad ofrece límites a la gestión, por lo tanto, son marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los servidores como para las entidades (Departamento Administrativo de la Función Pública 2020).

6.1 La capacitación como derecho:

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

Sentencia C-1163/00 –

DERECHO A LA CAPACITACION - La capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores.

(...) El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado (...)

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 8 de 76

y en su artículo 53 establece:

(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Subrayado fuera del texto original).

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 9 de 76

4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional de allí, la necesidad de fijar una política en la materia. Para la gestión pública orientada a resultados adoptada en el marco del Estado colombiano ha sido un factor elemental el desarrollo y renovación de la capacidad institucional, tanto a nivel constitucional como a nivel legal y normativo. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

6.2 Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos:

La concepción y aplicación de políticas de formación y capacitación para los servidores públicos se encuentra intrínsecamente ligada al marco constitucional y legal que rige los derechos laborales en Colombia. Si bien la norma general en el empleo público se basa en el mérito y la carrera administrativa, la realidad en la gestión del talento humano en las entidades públicas revela una diversidad de tipos de vinculación laboral con el Estado.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 10 de 76

Por ende, es fundamental que las políticas de formación y capacitación sean lo suficientemente flexibles para incluir a todos los servidores, independientemente de su modalidad de vinculación.

En este contexto, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía y fortalece los principios establecidos inicialmente en el Decreto 1567 de 1998 en relación con la capacitación del personal público. Esta ley establece que todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, tienen el derecho de acceder a programas de capacitación y bienestar ofrecidos por la entidad a la que pertenecen, siempre y cuando dichos programas se ajusten a las necesidades detectadas y a los recursos asignados. Es importante destacar que, en caso de escasez presupuestaria, se priorizará la capacitación de los empleados de carrera administrativa, garantizando así un enfoque equitativo en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Este enfoque hacia una política de formación y capacitación más inclusiva y adaptable implica una serie de desafíos y responsabilidades para las entidades públicas. En primer lugar, se hace necesario realizar una detección precisa y exhaustiva de las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos, de modo que los recursos asignados se utilicen de manera eficiente y estratégica. Además, las entidades deben llevar a cabo una gestión proactiva para atraer una oferta de capacitación y formación que esté alineada con las prioridades organizacionales y contribuya al mejoramiento del desempeño institucional.

6.3 Los Colaboradores de la Administración Pública y la Capacitación:

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones. Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 11 de 76

que oferta cada entidad pública. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía. Finalmente, las entidades deben revisar sus procesos precontractuales para contar con el talento humano idóneo y satisfacer las necesidades organizacionales, incluso para identificar el talento humano requerido y valorar si las plantas temporales en los casos de ejecución de proyectos de inversión pueden ser viables; de esta forma, sí puede garantizarse una alineación efectiva entre lo que hacen las personas vinculadas con la planeación estratégica de la entidad y la oferta de capacitación que se genere a través de los planes institucionales de capacitación. (Función Pública 2020)

6.4 Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Acuerdo con el Ordenamiento Jurídico:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación establece lineamientos de obligatorio cumplimiento para todos los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, tanto del nivel central como descentralizado, que cuenten con régimen general de carrera y aquellos con régimen específico que no haya sido reglamentado. Según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, estas entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación en ausencia de normas específicas para reglamentar otros sistemas de carrera administrativa en la Rama Ejecutiva.

Además, se pretende que este plan sirva como referencia para otras ramas del poder público, así como para entes autónomos, organismos de control y vigilancia, y entidades territoriales. Todas estas instituciones del Estado deben desarrollar una oferta de capacitación para su personal con el objetivo de mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

Es importante destacar que esta información se encuentra respaldada por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y otras disposiciones legales pertinentes.

Los lineamientos establecidos en este Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 12 de 76

régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva. Por otro lado, se busca que este Plan se convierta en un referente de consulta para las demás ramas del poder público, así como para los órganos, entes autónomos y empresas públicas o de economía mixta. Como se mencionó en el numeral 1.1 y 1.2 de este capítulo, la capacitación tiene un estatus de derecho constitucional en la relación laboral, por esto, todas las entidades, órganos y organismos del Estado deben generar una oferta de capacitación para el personal vinculado orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública (Función Pública 2020).

6. MARCO NORMATIVO

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone; *"...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

(...) 6. Plan Institucional de capacitación (...)"

Para dar cumplimiento a este propósito, la Dirección de Talento Humano diseñará y pondrá en marcha acciones y/o mecanismos para la socialización, participación e inclusión en el Plan de Acción. El Plan de Capacitación se regula y contempla en las siguientes disposiciones de orden legal que se citan a continuación:

La Constitución Política de Colombia de 1991. En su Artículo 53 y Artículo 54 en los cuales se establece lo siguiente respectivamente.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 13 de 76

(...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (...).

Artículo 53. La Constitución Política establece que, la capacitación es un principio mínimo fundamental dentro del ámbito laboral, obligando al Estado y demás empleadores a ofrecerle formación y habilitación profesional y técnica a los empleados, sin distingo alguno, según lo preceptuado en el artículo 54 de la Carta Magna.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Letra negrita y subrayada fuera del texto).

Ley 190 de 1995. “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”

El llamado Estatuto Anticorrupción, señala en su artículo 64 que: *“Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley.*

La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo.

En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.”

Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, modificado por la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 14 de 76

Es importante mencionar que la presente norma rige para los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades señaladas en la Ley 443 de 1998, norma derogada por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004, a excepción de los artículos 24, 58, 81 y 82.

El artículo cuarto define la capacitación, así: *“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.”* (Letra negrita y subrayada fuera del texto original).

La denominación “educación no formal”, fue reemplazada por “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” por el artículo primero de la Ley 1064 de 2006.

Por su parte, el artículo sexto de la Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, contempla los principios rectores de la capacitación de la siguiente manera:

“Artículo 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 15 de 76

ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (modificado por la Ley 1960 de 2019).

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función pública 2023 – 2030 es uno de los pilares que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

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”

Ley 1952 del 2019 Código general disciplinarios. Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42: Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

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”, modificada entre otras normas, por la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004”.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 16 de 76

De acuerdo con el artículo primero la citada norma tiene por objeto regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben ser empleados en el ejercicio de la gerencia pública, resaltando que en el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de los diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Así mismos, enseña el artículo ibídem que hacen parte de la función pública los empleos públicos que se enlistan a continuación, según lo previsto en la Constitución Política y la ley:

- Empleos públicos de carrera;
- Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- Empleos de período fijo;
- Empleos temporales.

Por su parte el artículo 15, desarrolla las funciones de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces, los cuales se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, dentro de sus funciones se encuentra, entre otras la siguiente:

“(...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;”

No obstante, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación establecidos inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto no sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

En contraste con lo anterior, enfatiza en que las entidades públicas deben dirigir sus esfuerzos a planificar una adecuada detección de necesidades de capacitación y generación de conocimiento con los recursos asignados de manera eficiente, al igual que hacer gestión para conseguir oferta de capacitación y de formación de manera que mejore

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 17 de 76

el desempeño organizacional de la entidad.

Por su parte el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, consigna los objetivos de la capacitación, así:

“Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

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

*“(…) TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS
CAPITULO I Sistema nacional de capacitación Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para*

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 18 de 76

desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga 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 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Ley 115 de 2019. “Por la cual se expide la ley general de educación”.

Ley 1960 de 2019. Artículo 3: Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 19 de 76

Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”,

Que el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto ibídem establece: “(...) *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.*

Parágrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Parágrafo 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado entre otros, por el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, el Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015,

Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Decreto 1499 de 2017, el cual dispone: “ARTÍCULO 2.2.22.3.13 Programas

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 20 de 76

de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone; "(...).Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...) 6. Plan Institucional de capacitación ...”.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, contempla en cuanto a las capacitaciones:

“Artículo 2.2.4.1 Campo de aplicación. *El presente Título determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005. (Decreto 2539 de 2005, art. 1; Modificado por el Decreto 815 de 2018, art. 1)*

Artículo 2.2.4.2 Definición de competencias. *Las competencias laborales se definen como 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 público. (Decreto 2539 de 2005, art. 2; Modificado por el Decreto 815 de 2018, art. 1).*

(...) Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios 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.*

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 21 de 76

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 65).

Artículo 2.2.9.2 Finalidad. *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. (Decreto 1227 de 2005, art. 66)*

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. *El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.*

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 67)

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. *En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 22 de 76

acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 68)

*(...) **Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. (Decreto 4665 de 2007, art. 1)*"

***Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.** El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior 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. (Decreto 4665 de 2007, art. 2)*

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 815 de 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, que modifica el artículo 194 de la Ley 1955 del 2019. Esta ley establece el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes, así como la articulación de la oferta de capacitación para los servidores públicos con dicho sistema.

Adicionalmente, en el marco normativo se encuentran aquellos documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias 2023-2030.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 23 de 76

Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,” expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Directora (E) de la Escuela Superior de Administración Pública.

Guías elaboradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

Sistema de Gestión, artículo 133, Ley 1753 de 2015, por el cual se integran los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

Circular Externa No. 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

7. DESARROLLO DE LA CAPACITACION SECTOR PUBLICO

8.1. QUE SE DEBE APRENDER PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS:

El Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como un proceso para desarrollar capacidades en distintas dimensiones, incluyendo cognitivas, habilidades, destrezas y actitudes, con el fin de aumentar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Esto implica que los servidores públicos deben poseer y desarrollar competencias laborales relevantes para su contexto organizacional.

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 24 de 76

4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

6. Productividad social como la medida que informa respecto de la eficiencia de la gestión

Ilustración 7. Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	Entidades públicas Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Cordinación sectorial Entidades públicas Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	Esap Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas Programas de inducción

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2020.

Según la ilustración 7, todas las entidades deben diseñar sus propios diagnósticos para identificar las necesidades de capacitación, basándose en un conocimiento que promueva el aprendizaje en los servidores públicos. Esto facilitará una oferta más amplia y eficiente de capacitación, utilizando recursos de manera efectiva. Además de las temáticas proporcionadas por la ESAP y Función Pública, otras entidades pueden ofrecer capacitación dirigida a los servidores, junto con la capacitación interna de cada entidad. Un desafío importante para este Programa Nacional de Formación y Capacitación es involucrar a otras universidades públicas y privadas interesadas en desarrollar las temáticas propuestas para cada área.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 25 de 76

Conocimientos esenciales

Los conocimientos esenciales para quienes ingresan al servicio público son fundamentales y deben ser adquiridos durante la inducción y posteriormente a través de un análisis de brechas realizado por las entidades una vez que la persona asume el cargo, independientemente de su tipo de nombramiento. Estos conocimientos incluyen aspectos como los fundamentos constitucionales, la descentralización territorial y administrativa, y las funciones principales de la administración pública, entre otros temas relacionados con el funcionamiento del Estado y la gestión pública.

Conocimiento específico:

Los conocimientos específicos, que se suman a los esenciales, son aquellos que capacitan al servidor público para utilizar sistemas, tecnologías y herramientas especializadas con el fin de mejorar la gestión pública tanto a nivel nacional como territorial e incluso en la interacción entre diferentes sectores. Estos conocimientos no solo amplían la capacidad operativa del servidor público, sino que también le permiten desempeñarse con mayor eficacia en su rol dentro de la administración pública.

Entre los ejemplos de estos conocimientos específicos se encuentran el dominio del Sistema de Gestión y Desempeño, el manejo del Sistema de Control Interno, la utilización efectiva del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, así como el manejo adecuado del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, entre otros. Estas herramientas son indispensables para llevar a cabo tareas clave como la gestión de proyectos de inversión pública, el seguimiento financiero a través del Sistema Integrado de Información Financiera, y la contratación pública mediante el Sistema Electrónico de Contratación Pública.

Además, la capacitación en gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública también se incluyen como conocimientos específicos, ya que son cruciales para garantizar la transparencia, la eficiencia y la efectividad en la administración de recursos y en la toma de decisiones dentro del sector público. En resumen, estos conocimientos especializados son fundamentales para mejorar la capacidad de los servidores públicos y para impulsar una gestión más eficaz y transparente en el ámbito gubernamental.

Conocimientos especializados:

Los conocimientos especializados son aquellos que permiten al servidor público mejorar constantemente su rendimiento en el ámbito organizacional, alineándose directamente con la misión de la entidad y los productos y resultados esperados. Esto implica considerar los

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 26 de 76

bienes y servicios que la entidad produce, así como la satisfacción de la ciudadanía, junto con los niveles previos de conocimientos mencionados. Además, estos conocimientos deben ser complementados por las habilidades desarrolladas por el servidor o el equipo de trabajo para alcanzar los objetivos establecidos en los planes de gestión de la entidad.

Es esencial que las entidades públicas fomenten una cultura de aprendizaje organizacional para proporcionar a sus servidores las herramientas necesarias para mejorar su rendimiento de manera continua. Además, los procesos de aprendizaje, derivados de los programas de capacitación, deben abordar las actitudes, conductas y comportamientos

esperados del servidor público. Esto implica no solo ampliar conocimientos y habilidades, sino también definir y promover los comportamientos deseables en un servidor público. En resumen, el desarrollo de conocimientos especializados y la promoción de comportamientos apropiados son fundamentales para mejorar el desempeño y la eficacia en el servicio público. para lo anterior se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Gestión de la información y la seguridad digital
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹⁶, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015)

8.2 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:

Conjunto de procesos destinados a aprovechar el conocimiento generado internamente como un activo intangible de alto valor. Este conocimiento se utiliza estratégicamente para

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 27 de 76

respaldar la toma de decisiones, elaborar planes y estrategias, y fortalecer la institución a través de su transferencia efectiva. Esta práctica está arraigada en una cultura organizacional que fomenta el intercambio y la difusión del conocimiento, con el objetivo de impulsar el aprendizaje continuo dentro de la organización.

Dentro de esta cultura de compartir y difundir, se busca fortalecer el aprendizaje organizacional, lo que implica conservar la memoria institucional mediante la identificación y documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas. Este proceso no solo facilita la transferencia de conocimiento entre miembros de la entidad, sino que también contribuye a la mejora continua de los procesos y prácticas internas.

En este contexto, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional adquieren una importancia significativa. Las entidades públicas deben dedicar recursos y esfuerzos para comprender cómo se produce, se comparte y se utiliza el conocimiento dentro de la organización, con el fin de optimizar su efectividad y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Capacitación y Formación:

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como un conjunto de procesos organizados que abarcan tanto la educación no formal como la informal, conforme a lo establecido en la ley general de educación. Estos procesos están orientados a extender y complementar la educación inicial mediante la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes. El objetivo es aumentar tanto la capacidad individual como colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, mejorar la prestación de servicios a la comunidad, asegurar el eficaz desempeño del cargo y promover el desarrollo personal integral. Además, esta definición incluye los procesos de formación, los cuales se centran en promover una ética del servicio público fundamentada en los principios que guían la función administrativa.

Competencias:

Según lo establecido en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para llevar a cabo las funciones asociadas a un empleo dentro del sector público, adaptándose a diferentes contextos y cumpliendo con los estándares de calidad y los resultados esperados. Esta capacidad se basa en una combinación de conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que el empleado público debe poseer y demostrar en su desempeño laboral.

Cultura organizacional:

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 28 de 76

Se define como el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que orientan las actividades de un grupo hacia un objetivo común, proporcionando apoyo para alcanzar los objetivos de las entidades involucradas. En relación con el desarrollo de la formación y la capacitación en las entidades públicas, se introduce el concepto de aprendizaje organizacional, el cual se adapta a las necesidades y la realidad de los órganos, organismos y entidades estatales.

Ilustración 8. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 29 de 76

Ilustración 9. Visión tradicional y visión desarrollista¹⁸ de la capacitación para el sector público

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2020.

El aprendizaje organizacional ofrece una ventaja significativa en entornos con limitaciones fiscales o normativas al aprovechar herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esto implica que las entidades pueden optimizar sus recursos destinados a la capacitación de servidores al desarrollar capacidades para diseñar y aplicar programas de aprendizaje. De esta manera, se logra una mayor cobertura con la misma inversión de recursos, lo que representa una relación costo-beneficio favorable.

En otras palabras, en lugar de contratar cursos por demanda que limitan la participación debido a restricciones de capacidad, tiempo o tipo de vinculación, las entidades deben enfocarse en desarrollar herramientas que permitan ofrecer una capacitación continua sin restricciones. Este enfoque busca generar una capacidad instalada que garantice las unas ofertas de capacitación constante y accesible para todos los servidores públicos, lo que a su vez promueve un desarrollo más equitativo y eficiente de las habilidades y competencias necesarias en el sector público.

Además, al estructurar la oferta de capacitación y formación para el sector público, es fundamental considerar los instrumentos que acompañan la implementación del plan.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 30 de 76

Estos instrumentos deben adaptarse a las necesidades específicas de cada entidad y garantizar que la capacitación de los servidores públicos aborde aspectos clave como la adquisición

de conocimientos y habilidades relevantes para la planeación estratégica, el análisis de datos, la certificación de competencias laborales, entre otros. En resumen, el enfoque en el aprendizaje organizacional y el uso eficiente de las TIC son elementos esenciales para mejorar la capacitación de los servidores públicos y garantizar un mejor uso de los recursos disponibles.

Es fundamental considerar los lineamientos establecidos en los instrumentos que acompañan la implementación de este Plan, que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- a) La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b) La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c) Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.
- d) Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- e) Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- f) Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
- g) Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 31 de 76

h) Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de las y los servidores públicos de la entidad.

i) Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

j) Competencias blandas.

k) Aprendizaje continuo.

l) Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la IA.

8.3 PRIORIZACION TEMATICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO

La política de empleo público y la Gestión Estratégica del Talento Humano han revolucionado la capacitación de los servidores públicos, impulsando un cambio integral en su desempeño y percepción del Estado. Se busca moldear una nueva visión del servidor público, alineada con un Estado transparente y eficiente, mediante programas de formación y capacitación centrados en el desarrollo de competencias clave tales como:

Política del Estado:

La política de empleo público y gestión estratégica del talento humano debe trascender los ciclos políticos y gubernamentales, convirtiéndose en una política de Estado a largo plazo que sitúe al país en un horizonte temporal estable. En este contexto, la formación y capacitación son elementos fundamentales que deben ser integrados de manera continua y consistente en este proceso.

Cultura de la ética, la probabilidad y la integridad:

Es esencial fomentar una cultura arraigada en la ética, la probidad y la integridad desde las primeras etapas de la vida, abarcando desde el ámbito familiar hasta el entorno educativo y laboral, tanto en lo público como en lo privado. En una sociedad donde se valora la honestidad y el cumplimiento riguroso de las normativas, los servidores públicos tienen un papel crucial como modelos a seguir. Su compromiso con la excelencia en la ejecución de sus responsabilidades contribuye significativamente a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Los valores del servidor público: Es esencial reconocer que los valores del servidor público no se limitan únicamente al ámbito corporativo o institucional, sino que representan principios éticos fundamentales que promueven el bienestar colectivo y la capacidad para

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 32 de 76

desempeñar eficazmente las funciones del cargo. Estos valores incluyen el compromiso con la sociedad, la equidad y el respeto de género, la diversidad, el servicio altruista, la transparencia, la integridad, la innovación, la lealtad a los principios constitucionales, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la solidaridad y la justicia.

En consonancia con esta premisa, a través del enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), impulsado por la autoridad competente en la materia, se establecen cinco valores primordiales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, los cuales son pilares fundamentales para el ejercicio de la función pública y la promoción del bienestar social.

La visión de desarrollo y equidad:

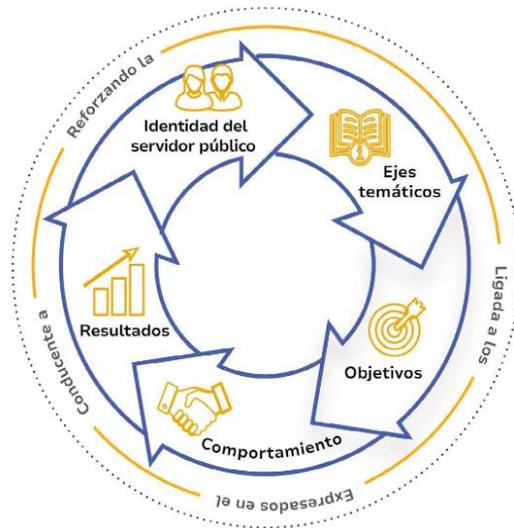
La equidad, entendida como la reducción de la desigualdad en sus diversas formas, se centra en garantizar que todos los colombianos tengan igualdad de oportunidades en todos los ámbitos: económico, social, cultural, tecnológico y político. Esta medida refleja la calidad del desarrollo en estos aspectos clave.

Es crucial destacar que los temas priorizados aquí están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, específicamente el ODS 4 sobre educación de calidad, el ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructura, el ODS 11 sobre ciudades y comunidades sostenibles, el ODS 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas y el ODS 17 sobre alianzas para lograr los objetivos.

Estos valores, principios y conductas, así como las temáticas organizacionales públicas prioritarias, deben ser integrados en la gestión institucional de las entidades públicas y en su cultura organizacional. Se parte de un enfoque de desarrollo humano donde las personas son el motor de las organizaciones, definiéndolas y siendo responsables de generar los bienes y servicios públicos.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06
		Fecha: 12/06/2024
		Página 33 de 76

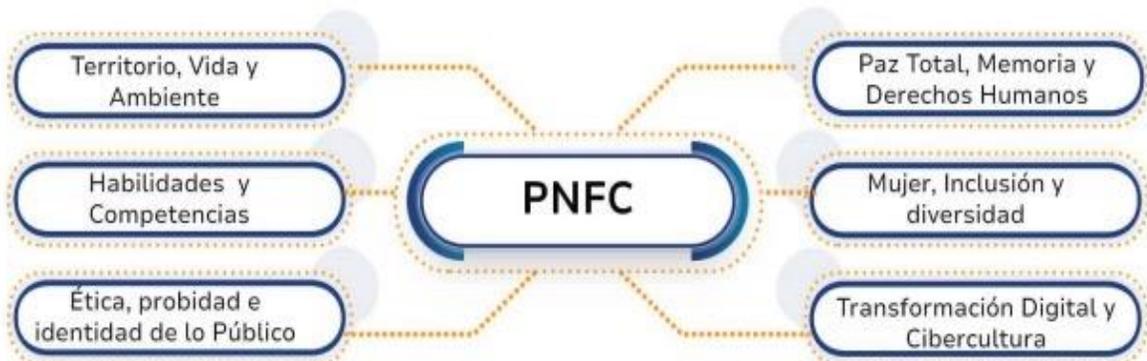
Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

La priorización temática para las entidades públicas se fundamenta en las habilidades y conocimientos delineados en este plan, junto con la inclusión de los siguientes ejes temáticos (ver ilustración 11). Estos ejes añadirán valor a la formación y capacitación de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo integral y orientando su desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Ilustración 11. Ejes temáticos



	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 34 de 76

8. EJES TEMATICOS

9.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 35 de 76

Temáticas Sugeridas

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
Participación ciudadana	
Diálogo ciudadano	
Seguridad humana	
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades	

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 36 de 76

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

9.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

En busca de una armonización total entre el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia, potencia mundial de la vida, resulta imperante adoptar otras visiones y enfoques alrededor del territorio, enfoques holísticos que propicien ponderar los elementos bióticos, físico bióticos y culturales al momento de buscar esa organicidad entre la vida y el aprovechamiento de los recursos naturales.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 37 de 76

Por tanto, en la búsqueda de transformar el uso que se hace del territorio se demanda en primera instancia, transformar las visiones y enfoques que se tienen del mismo. Se hace imprescindible que estas visiones y enfoques vengan de todas y cada una de las partes que intervienen en la construcción del territorio y una de esas partes la componen las y los servidores públicos.

Para esto la adopción de metodologías de indagación participativas cobra injerencia en la medida que hacen parte de un proceso comunicativo que apalanca visiones críticas que logran conectar la discusión de las problemáticas socio ambientales integradas a la participación de los actores sociales y a los instrumentos de gobernabilidad a través de las políticas públicas.

De lo anterior, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.



PLAN

Código: PL-SAD-03

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**

Versión: 06

Fecha: 12/06/2024

Página 38 de 76

Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.	
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
Faltan temáticas de medio ambiente.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Comunidades de interés en la gestión territorial.	

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 39 de 76

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Goce del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo.
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Gestión por resultados.
	Formas de interacción.
	Comunicación asertiva y no violenta.
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

9.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 40 de 76

Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. De igual forma el enfoque de género permite tejer relaciones desde el resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” evidenciando los elementos que constituyen los mecanismos de opresión y desigualdad que rodean las relaciones sociales hegemónicas contra las mujeres, las infancias, los pueblos étnicos, la discapacidad, la sexualidad, y todo lo que no obedezca a los términos del patriarcado blanco, heteronormativo y capitalista.

Entonces, si se acerca la mirada al interior de las entidades en donde se suelen reproducir las relaciones sociales, podemos identificar las desigualdades y las discriminaciones que el talento humano puede estar viviendo en el lugar del trabajo y que la normalización de dichas prácticas perjudica el alcance que las entidades pueden tener frente a la población en general.

Para ello es necesario utilizar el enfoque diferencial, ya que las diferencias sociales, económicas, políticas, culturales y territoriales son elementos fundamentales para medir los alcances y los efectos de las políticas en las poblaciones

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Por último, es importante mencionar las recomendaciones de la OCDE para seguir trabajando por la igualdad de género: abordar los estereotipos de género, alentar la

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 41 de 76

participación de las mujeres en el mercado laboral (distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres), mejorar la representación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas en todos los sectores y áreas de acción pública y garantizar la recopilación de datos desagregados por genero

temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	
Liderazgo femenino.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
Diálogo social	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
Creatividad	

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 42 de 76

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
	Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

9.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA, del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”⁴⁰.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 43 de 76

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100 % de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 44 de 76

- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.
- Certificarse como Servidor Público

Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
Nueva normalidad	
Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
Razonamiento analítico	
Smart Cities y su relación con el Estado	

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 45 de 76

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

9.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

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

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea⁴⁴. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país,⁴⁶ el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. El interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 46 de 76

comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto “Cómo formar hábitos con efectividad”⁴⁹.

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente para lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 47 de 76

éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 48 de 76

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
Legalidad	

9.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

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

Las competencias laborales se definen como 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 público.



PLAN

Código: PL-SAD-03

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**

Versión: 06

Fecha: 12/06/2024

Página 49 de 76

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Catálogo de competencias funcionales	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 50 de 76

9. DEFINICIONES

El Plan institucional de Capacitación - 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

A continuación, se presentan algunas definiciones que sirven como marco de referencia para el presente Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Departamento del Quindío:

Aprendizaje: Adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano. (Chiavenato, 2009)

Aptitud: Se refiere a la serie de características o facultades psicológicas que le permiten a una persona desarrollar una actividad específica. Es la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva. (Gestión, Management y Empleo, 2018)

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (*Decreto 1567 de 1998- Art.4*)

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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (*Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP*).

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 51 de 76

Cultura Organizacional: Define límites, pautas o normas que generan un valor agregado de identidad a los miembros que tienen claro que hacen parte de una compañía, facilitando el compromiso y reforzando la unidad de la organización, y a su vez genera un control y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (Unipymes, 2014).

Desempeño Laboral: Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.

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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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 dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Educación formal: Se entiende por educación formal 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998)

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 52 de 76

Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. *(Ley 115 de 1994)*

Educación no formal: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. *(Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007)*

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Fortalecimiento del trabajo en equipo: El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común. *(Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.5)*

Gestión del Conocimiento: La gestión del conocimiento es un método de gestión, que involucra a todos los miembros de la organización, está soportado en el capital intelectual (CI), y sus acciones de apoyo van encaminadas a soportar la toma de decisiones efectivas y aumentar las ventajas competitivas de la organización, por medio de la creación de valor y el incremento de la efectividad en todas sus áreas. *(Belly Knowledge Management International, 2003)*

Gestión del Talento Humano: “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” *(Chiavenato, 2009)*

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 53 de 76

Habilidad: Es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (física o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

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. (Decreto 1567 de 1998)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG: Es la integración de políticas de desarrollo administrativo, instancias y esquemas de planeación sectorial e institucional. Incluye un instrumento de reporte de avance de la gestión que se aplica a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional. (Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, 2019)

Plan de Aprendizaje del Equipo: Es un compuesto de intervenciones que buscan alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje, donde se definen recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, al igual que el tiempo para el desarrollo de las actividades que generen conocimiento para ser utilizado por todo el personal de la entidad.

Plan Individual de Aprendizaje: Es un proceso personal; donde se explican y se definen los objetivos individuales de tal manera que cada individuo aporta a los objetivos de todo el equipo de trabajo y se desarrollan por medio de los planes de mejoramiento.

Reinducción: Está dirigido 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. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998)

Servidor Público: Es aquel miembro de las corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 54 de 76

Jurídico Superior, que a su letra reza:

“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”. (Art. 123)

Talento Humano: Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado. (Rodríguez Tabuada, 2001)

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): Son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego.

Actualmente el papel de las TIC en la sociedad es muy importante porque ofrecen muchos servicios como: correo electrónico, búsqueda de información, banca online, descarga de música y cine, comercio electrónico, etc. Por esta razón las TIC han incursionado fácilmente en diversos ámbitos de la vida, entre ellos, el de la educación (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 55 de 76

10. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES

11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Actualmente, la Planta de personal de la Gobernación del Departamento del Quindío está conformada por 629 funcionarios de la administración central del Departamento del Quindío e instituciones educativas adscritas a la secretaría de educación departamental, que se encuentran distribuidos según el tipo de vinculación así:

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	120
Provisional	333
Derecho Preferencial de Encargo	41
Carrera Administrativa	138
TOTAL	634

Tabla 1. Total, de Cargos de la Administración Departamental del Quindío según tipo de Vinculación

Fuente: Elaboración Propia. Dirección Administrativa de Talento Humano con Corte a 31 diciembre de 2023

Es importante resaltar, que la Gobernación del Departamento del Quindío dentro de su estructura organizacional cumple su misionalidad mediante las siguientes Secretarías y Dependencias:

- Despacho del Gobernador.
- Oficina de Control Interno de Gestión
- Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Secretaría Privada.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 56 de 76

- Secretaría del Interior.
- Secretaría de Representación Judicial y Defensa del Departamento.
- Secretaría de Turismo, Industria y Comercio.
- Secretaría de Cultura.
- Secretaría de Educación Departamental.
- Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente.
- Secretaría de Planeación.
- Secretaría Administrativa.
- Secretaría TIC.
- Secretaría de Aguas e Infraestructura.
- Secretaría de Salud Departamental.
- Secretaría de Hacienda.
- Secretaría de Familia.
- Secretaría Jurídica y de Contratación.

11. METODOLOGÍA

La metodología a implementar está basada en lo indicado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, mediante el análisis de las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas y de manera individual manifestadas por los funcionarios de la entidad, con las cuales se pretende fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren desarrollar por medio de las temáticas establecidas por Ley, que permiten a su vez mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Para el Plan Institucional de Capacitaciones 2024, se tendrán en cuenta las necesidades institucionales que permiten estructurar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, mediante la participación activa de los funcionarios del nivel directivo (Secretarios de Despacho, Directores y Jefes de Oficina), a través de la identificación de los requerimientos de Formación y Capacitación según la naturaleza de las funciones y competencias que desempeñan en cada una de sus dependencias, igualmente dando cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos y al seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño Laboral.

Esta información, permite determinar que existen temas transversales a la Entidad y también identificar la cobertura requerida en los diferentes niveles jerárquicos.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 57 de 76

La información recolectada permitirá la construcción de un documento donde se encuentren consolidadas las necesidades de Aprendizaje identificadas dentro de la Administración Departamental, que deberá ser presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño, quienes determinarán y aprobarán los procesos de Formación y Capacitación a implementar en la actual vigencia.

12. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Artículo 6 del Decreto Ley 1567 del 05 de agosto de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*, la capacitación deberá basarse en los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 58 de 76

- **Profesionalización del servicio público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 De 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030 / Decreto Ley 1567 de 1998.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 59 de 76

13. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Los lineamientos conceptuales y pedagógicos que enmarcan el desarrollo del Plan de Capacitaciones en la Administración Departamental son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional

Conjunto de procesos que las entidades determinan para que el conocimiento generado al interior, sea aprovechado como un activo intangible de gran valor, el cual puede ser utilizado para la toma de decisiones, la formulación de estrategias y el fortalecimiento institucional mediante la transferencia del mismo.

Capacitación

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Competencias laborales

Las competencias laborales están compuestas por la función, las actividades claves y las competencias comportamentales necesarias para el efectivo cumplimiento del cargo asignado. Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 60 de 76

capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

Conocida anteriormente como educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal

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

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 61 de 76

Entrenamiento

Teniendo en cuenta el contexto del sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo para que la persona asimile los oficios a su cargo mediante la práctica, orientado a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el efectivo desempeño, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación

Es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional (Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP, 2018)

Profesionalización del servidor público

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

14. ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Administración Central Departamental del Quindío para la vigencia 2024, pretende ejecutar actividades dirigidas a los funcionarios, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva enmarcadas en el cumplimiento

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 62 de 76

de la misión y los objetivos institucionales, como método de mejora en la calidad de la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, a través de los siguientes subprogramas:

15.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Objetivo General

Ampliar los conocimientos y fortalecer los procesos de adaptación al medio ambiente laboral, a través de la apropiación de los valores, principios, políticas, normas y la cultura organizacional, que permitan una prestación del servicio de manera eficaz.

Objetivos Específicos

- Mejorar la implementación de los procesos y procedimientos en las diferentes Secretarías y Dependencias del Centro Administrativo Departamental.
- Fomentar en el funcionario público un sentido de pertenencia, a través de la cultura organizacional adoptada por la entidad.
- Evaluar la efectividad de las Jornadas de Inducción y Re inducción para la apropiación del conocimiento de la entidad.

Alcance

El programa de Inducción y Reinducción se brinda a todos los funcionarios de la planta central de la Administración Central Departamental.

Responsables

La Responsabilidad del proceso de inducción general está liderada por la Dirección Administrativa de Talento Humano, en apoyo de las demás Secretarías y Dependencias conforme a las competencias de cada área en el desempeño general de los funcionarios.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 63 de 76

Generalidades

El programa de inducción y reinducción que se realiza por parte de la Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, establece las acciones que se deben tener en cuenta en la Gobernación del Quindío, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo servidor la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es de suma importancia que la inducción incluya toda la información general de la organización; para facilitar el proceso de adaptación a la organización.

El programa de Inducción y Reinducción de la Gobernación del Quindío, tiene como objetivo integrar al servidor a la cultura organizacional y a sus funciones u obligaciones contractuales, familiarizándolo con el servicio público, el sistema de valores de la entidad, la misión, visión y objetivos institucionales, lo cual genera a su vez un sentido de pertenencia hacia la Administración. Asimismo, se brindarán los lineamientos generales de Seguridad y Salud en el Trabajo que garanticen el bienestar del servidor en el cumplimiento de sus labores dentro de las instalaciones del Centro Administrativo Departamental.

Marco Normativo

Según el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

*“(...) **Artículo 7º.-** Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”*

15.1.1 INDUCCIÓN

A continuación, se presentan las etapas y actividades para el desarrollo del programa de la inducción y reinducción de la Gobernación del Quindío.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 64 de 76

Etapas 1: Planeación

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, cada que ingrese un servidor público a la Administración Central Departamental del Quindío, independiente del tipo de vinculación, deberá coordinarse el proceso de inducción. Proceso que se divide en las tres siguientes partes, las cuales incluyen los temas a tratar.

General: En este espacio se le brindara al servidor toda la información general, con el fin de alinearlos en todos los aspectos relacionados al deber ser de la entidad. Se realizará por medio de una presentación y se entregará un manual de Inducción y reinducción al servidor con los siguientes temas:

- Reseña histórica
- Plataforma estratégica: Misión, Visión, Objetivos institucionales
- Cultura organizacional: Principios Institucionales
- Código de Integridad y Ética.
- Estructura organizacional y Mapa de Procesos.
- Sistema Integrado de Gestión: Política de calidad, Objetivos de calidad.
- Derechos y Deberes del Servidor
- Prohibiciones y Sanciones
- Manual de funciones
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Programación del Plan Institucional de Capacitación. (Cronograma)
- Programación del Plan de Bienestar Social e Incentivos. (Cronograma)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguimiento y Evaluación: Acuerdos de Gestión y Evaluación de Desempeño Laboral.
- Situaciones administrativas (Licencias, vacaciones, permisos, etc.)
- Régimen salarial y prestacional
- Sistema Departamental de Servicio a la Ciudadanía SDSC.
- Estrategias de Comunicación, Página WEB, Redes Sociales.
- Sistema de Gestión Integrado: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Procesos y Procedimientos, Políticas.
- Divulgación de Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 65 de 76

Específica

En esta parte de la inducción se instruye al servidor en sus funciones u obligaciones a desempeñar, además, los conocimientos relacionados para el desarrollo y toda característica relevante de su lugar de trabajo.

- Presentación del servidor a los funcionarios de la secretaría a la que va a pertenecer.
- Entrega del puesto y herramientas de trabajo.
- Manual Específico de funciones.
- Riesgo al que está asociado el servidor.
- Entrega de los Elementos de Protección Personal - EPP, en caso que se requiera.
- Socialización de los procesos, procedimientos, plataformas y páginas web que serán de utilidad al servidor, para el normal desarrollo de sus funciones Seguimiento y Evaluación.

Finalmente, el área responsable deberá entregar al servidor el Formato de Registro y Evaluación del programa de Inducción, donde se discrimina los temas tratados y se da constancia por parte del servidor de haber obtenido la información de una manera clara. Además, se logra evidenciar los conocimientos adquiridos y las falencias en el proceso, para generar estrategias de mejora.

Beneficios

- Aumenta los niveles de pertenencia a la entidad.
- Mejora la curva de aprendizaje.
- Disminuye el estrés y la ansiedad en los nuevos servidores.
- Reduce costos de reclutamiento y capacitación.
- Mejora la calidad y disminuye el tiempo de los procesos.

15.1.2. REINDUCCIÓN

La Reinducción está enfocada a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado, en la Entidad o en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos; fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 66 de 76

Esta se realizará a todos los funcionarios por lo menos cada dos años según el *Decreto 1567 DE 1998 CAPITULO II*, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los funcionarios acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los funcionarios sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Capacitar a los funcionarios en materia tecnológica que se haya actualizado en la entidad.

Beneficios

- La reinducción permite fortalecer la cultura organizacional y tener un mejor servicio, brindando una mejor atención al ciudadano.
- Fortalece el sentido de pertenencia y corresponsabilidad con la entidad.
- Con un buen programa de reinducción y el compromiso de los servidores, se podrá realizar una mejora en el desempeño y gestión de cada proceso.
- Permite elevar el grado de desarrollo de los elementos, componentes y requisitos adoptados en el marco del Sistema de Gestión.

Etapas 2: Ejecución

Para garantizar la efectividad del programa de Inducción y Reinducción de la Gobernación del Quindío, se debe cumplir con los siguientes cuatro (4) requisitos:

- Ser Inmediato: debe realizarse durante los primeros días de ingreso del nuevo servidor público, traslado o reentrenamiento del servidor antiguo.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 67 de 76

- Ser Completo: deberá incluir temas de orientación al Estado, al servidor Público, conocimiento formal de la Entidad, del puesto de trabajo, funciones u obligaciones. Todo con aspectos teóricos y prácticos significativos.
- Ser Técnico: dirigido con personas que tengan claridad conceptual, precisión en los objetivos del programa y manejo adecuado de metodología y recursos para un mejor entendimiento.
- Contar con Apoyo Institucional. El programa contará con el apoyo de los directivos y los recursos necesarios para su realización.

Cada vez que sea realizada la inducción y la reinducción se deberá guardar copia del formato de registro y evaluación en el respectivo repositorio del servidor.

Las jornadas de inducción y reinducción estarán inmersas en el cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la Gobernación del Quindío.

Etapas 3: Seguimiento y Control

El jefe inmediato donde el servidor desempeñará sus funciones u obligaciones, asignará un acompañamiento por un periodo máximo de (4) meses. Los servidores acompañantes se responsabilizarán por ayudar al servidor a integrarse a su labor.

La reinducción se deberá aplicar cuando:

- Se han modificado los procesos, la estructura organizacional de la entidad, o se ha implementado nueva tecnología.
- No cumple con los estándares de seguridad.
- Ha sufrido accidentes graves o leves pero repetitivos, en cuanto al manejo de equipos o situaciones de salud.

15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Gobernación del departamento del Quindío, se realizarán las siguientes actividades como soporte para el diseño e implementación del Plan de Acción durante la vigencia 2024, con relación a las acciones de capacitación y formación.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 68 de 76

- Diseño del cronograma para la presente vigencia teniendo en cuenta: La aplicación y análisis del instrumento de necesidades de capacitación (DNC) realizado a los secretarios, jefes y Directivos, igualmente, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Promoción de la participación de los funcionarios del nivel directivo (Secretarios de Despacho, Directores y Jefes de Oficina) del Centro Administrativo Departamental, a través de la información relacionada con las metas, funciones y competencias de cada una de las Secretarías y dependencias de la entidad.
- Socialización de las necesidades de capacitación a los representantes de los sindicatos.
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Gobernación del Departamento del Quindío, por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.
- Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

16. EJECUCIÓN

Para implementar las actividades inmersas en el plan de acción del Plan Institucional de Capacitación en la Gobernación del Departamento del Quindío, se desarrollarán las siguientes estrategias:

- Los aliados estratégicos (otras entidades) facilitan el apoyo en la implementación del PIC 2024, y participaran activamente a través de la oferta de capacitación que ellos prestan, junto con la capacidad de gestión de la Dirección Administrativa de Talento Humano. Entre los aliados estratégicos se encuentran: La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Administradora de Riesgos Laborales ARL, entre otros.
- Conformación de la Red de Formadores Internos que cuente con el conocimiento y experiencia de los servidores públicos de las diferentes dependencias de la Entidad,

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 69 de 76

para ello, dentro del proceso se deben identificar los funcionarios que quieran participar y contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

17. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El diagnóstico general de necesidades de capacitación, tiene como propósito identificar y fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío, para poder así establecer el diseño del Plan Institucional de Capacitaciones PIC a implementar durante la vigencia 2024.

Para la recolección de información se implementó un instrumento de necesidades de capacitación (DNC) a través de un formulario de Google, dirigido a secretarios, jefes y directores de área, para lo cual se estableció como fecha límite el día 19 de enero del presente año.

Para la vigencia 2024 se continuará dando cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, lo cual permite dar cumplimiento y alinear con el PIC de la Administración Central Departamental.

19. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 será ejecutado en el Centro Administrativo Departamental, bajo las siguientes modalidades:

- **Capacitaciones Presenciales:** Organizadas para ser desarrollados con capacitadores y asistentes presentes.
- **Capacitaciones semipresenciales:** Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.
- **Capacitaciones Virtuales:** Planificadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 70 de 76

20. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se determinará los siguientes indicadores:

Nº	NOMBRE	TIPO	PARA QUE SIRVE	FORMULA
1	% de Cumplimiento del Plan de Capacitación	EFICACIA	Verificar el cumplimiento del Plan de Capacitación	$\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas}) \times 100$
2	Efectividad de las capacitaciones realizadas	EFECTIVIDAD	Permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas.	$\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente} / \text{total de funcionarios capacitados} \times 100$

21. FINANCIACIÓN

Parte de la financiación del presente Plan Institucional de Capacitación, es asumida por la Gobernación del departamento del Quindío a través del rubro presupuestal 0304 - 2.1.2.02.02.009 – 20 “Servicios para la Comunidad, Sociales y Personales”, dentro de la ejecución presupuestal bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

De igual forma, se contará con el apoyo de las diferentes Secretarías y dependencias del Centro Administrativo Departamental, a través del potencial del equipo interdisciplinario que tiene competencia y conocimiento especializado en temas de enfoque transversal, y el cual puede ser replicado a otros funcionarios mediante la capacitación como cumplimiento de sus funciones.

Por último, se adelantarán las gestiones necesarias con las instituciones públicas y privadas, que tienen la misionalidad de formar ciudadanos de manera integral en los conocimientos, valores y competencias del saber, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 71 de 76

22. RESPONSABLES

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del departamento del Quindío.

23. PLAZO DE EJECUCIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación será desarrollado durante la vigencia 2024, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.

24. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones será presentado para aprobación ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, y adoptado mediante la expedición del respectivo Acto Administrativo Departamental.

Las actividades elaboradas en los estos planes, se informarán al personal de planta de la Gobernación del Departamento del Quindío, a través de los siguientes canales de comunicación interna:

- **Circulares:** Son uno de los medios tradicionales escritos de comunicación interna, allí se informan las actividades de los planes que se realizarán para enviar a todas las secretarías y dependencias.
- **Correo electrónico institucional:** Será utilizado como el medio estratégico de comunicación institucional a través del cual, se envían los planes y sus actividades.

Este medio no solo informa, sino que también puede generar una retroalimentación.

- **Reuniones:** Este medio de comunicación permite tener un contacto físico entre funcionarios, en el que se podrán socializar los planes, aclarar dudas y escuchar sugerencias, pueden ser de gran utilidad ya que se generan un espacio de retroalimentación

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 72 de 76

- **Carteleras:** Las actividades de los planes se publicarán en las carteleras existentes en los diferentes pisos de la Gobernación del Departamento del Quindío, en el cual se ubicarán imágenes o textos.
- **Página web:** Si bien este canal es externo, allí también se pueden y deben en este caso, publicar los planes para conocimiento de la ciudadanía y de los funcionarios en los que se ejecutará.
- **Plataforma WhatsApp:** Es la aplicación de mensajería instantánea más usada, por lo que la información de los planes enviada a través de esta plataforma, llega al público objetivo de manera inmediata, garantizando que los mensajes recibidos se revisen de forma regular.
- **Pantallas de los computadores (Wall paper):** La implementación de los fondos de pantalla es una estrategia que ayudará a difundir las actividades de los planes. El objetivo es conocer con anticipación las fechas de las actividades, y a través de banners o imágenes, se publiquen en los computadores institucionales para informar a los funcionarios.
- **Intranet:** Este canal es uno de los más usados como repositorio de documentos o programas para los funcionarios, sin embargo, aquí también se podría abrir una sección de noticias donde se generen contenidos de eventos y acontecimientos, en este caso de las actividades de los planes que se vayan a realizar o que ya se hayan realizado. Es necesario tener en cuenta que no todos los funcionarios tienen acceso a internet durante su jornada laboral, por lo que es necesario usar otros canales más.

25. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

Los funcionarios que participen y hagan parte de las actividades de Capacitación contempladas en el presente Plan, deberán cumplir con las siguientes disposiciones como parte del compromiso establecido con la Administración Departamental:

- Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados, una vez sean autorizados e informados por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- Difundir el conocimiento adquirido mediante el espacio de capacitación, con el grupo de trabajo y/o la dependencia que lo requiera, como parte del fortalecimiento

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 73 de 76

institucional

- Remitir a la Dirección Administrativa de Talento Humano la certificación de asistencia a la capacitación y las demás evidencias generadas durante el proceso.

26. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia 2024, se verificará de manera permanente el impacto de las diferentes actividades direccionadas a los funcionarios de la Planta Central. De igual forma se realizará la medición de los resultados organizacionales y la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

27. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Como parte del seguimiento y la evaluación del PIC, se elaborará un reporte semestral que permita identificar y medir los resultados finales en la organización, obtenidos a partir de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación, con el fin de presentar conclusiones y generar recomendaciones para el efectivo cumplimiento del PIC durante la vigencia 2024.

28. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Belly Knowledge Management International. (2003). *Primer Programa Latinoamericano de Posgrado en Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual desde una Perspectiva Humana*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (MARZO DE 2020). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*. BOGOTÁ.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 74 de 76

Pública, D. A. (Marzo de 2020). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: www.funcionpublica.gov.co

- Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP. (2018). *Plan Institucional de Capacitación*. Bogotá, D.C.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. (2015). *Plan Institucional de Capacitación PIC*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. (2019). *Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Recuperado el 23 de Agosto de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-modelo-integrado-de-planeación-y-gestión-
- Gestión, Management y Empleo. (14 de diciembre de 2018). *Gestión, Management y Empleo*. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diferencia-actitud-aptitud-nda-nnl-252594-noticia/>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es
- Rodríguez Tabeada, J. J. (2001). Tradición y Cambio en la Gestión del Capital Humano. *Revista Nueva Empresa*, 1, 6-8.
- Unipymes. (4 de Julio de 2014). *Funciones de la Cultura Organizacional*. Obtenido de https://www.unipymes.com/funciones_de_la_cultura_organizacional/
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2018). *Tutorial Estrategias de Aprendizaje*. Obtenido de ¿Qué son las TIC?: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC>
- **ANEXOS**

Anexo1. Capacitaciones Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2024

A continuación, se relacionan las capacitaciones a desarrollar en la vigencia 2024, de acuerdo al Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030 y a la Encuesta de necesidades.

	PLAN	Código: PL-SAD-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 06
		Fecha: 12/06/2024
		Página 75 de 76

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024												
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
APLICACIÓN DEL FORMATO DE NECESIDADES A DIRECTIVOS												
ELABORACIÓN DEL PIC												
SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIC POR EL COMITÉ DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.												
ACTUALIZACIÓN DEL PIC DE ACUERDO LINEAMIENTOS DAFP												
SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DE LA MODIFICACION DEL PIC POR EL COMITÉ DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.												
FLEXIBILIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO												
ATENCION AL USUARIO												
SEGURIDAD DIGITAL												
LEY DE ACOSO LABORAL Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD												
FORMULACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS												
SECOP II												
ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL												
MIPG												
OFIMÁTICA												
LENGUAJE CLARO Y COMPRESIBLE												
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN (3 JORNADAS)												
EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS												
CAMBIO CLIMÁTICO Y DESAFÍOS DESDE LA CIUDADANÍA												
DERECHOS Y DEBERES PARA												

