

GUÍA

PARA LA
FORMULACIÓN, EJECUCIÓN,
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DEL
**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN**
PIC



**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA**

CESAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA
Director

JESÚS HERNANDO AMADO ABRIL
Subdirector

LIDOSKA JULIA PERALTA PRIETO
Secretaria General

FRANCISCO ALFONSO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

PAULO ALBERTO MOLINA BOLIVAR
Director de Gestión del Conocimiento

AURA ISABEL MORA
Directora de Participación, Transparencia y
Servicio al Ciudadano

GERARDO DUQUE GUTIÉRREZ
Director de Desarrollo Organizacional

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS
Director de Jurídica

LUZ STELLA PATIÑO JURADO
Jefe de Oficina de Control Interno

HENRY HUMBERTO VILLAMARIM SERRANO
Director de Gestión y Desempeño Institucional

HILDA CONSTANZA SANCHEZ CASTILLO
Jefe Oficina de Tecnología de la
Información y las Comunicaciones (E)

HENRY HUMBERTO VILLAMARÍN
Jefe Oficina Asesora de Planeación (E)

DANIEL CANAL FRANCO
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

**ESCUELA SUPERIOR DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

JORGE IVÁN BULA ESCOBAR
Director

GERMÁN ENRIQUE NOVA CALDAS
Subdirector Nacional Académica

OSCAR GUILLERMO NIÑO DEL RIO
Subdirector Nacional de Proyección
Institucional

MARIO JUVINAO DAZA
Subdirector de la Escuela de Alto Gobierno

ELABORADO POR:

FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público del DAFP

AURA ISABEL MORA
Directora de Participación Transparencia y
Servicio al Ciudadano DAFP

VIVIANA ANGÉLICA PEÑA MORENO
Asesora DAFP

PAULO ALBERTO MOLINA
Director de Gestión del Conocimiento

JOSÉ MIGUEL GUAJE
Profesional DAFP

MICHAEL LÓPEZ GARCÍA
Director de Capacitación de la ESAP

LIBIA CORREDOR DELGADO
Profesional Especializado Escuela de Alto
Gobierno - ESAP

NOÉ JOSÉ JIMÉNEZ PÉREZ
Pedagogo Escuela de Alto Gobierno - ESAP

ERIKA VILLARREAL ROJAS
Experta Académica ESAP

LUZ MARINA RAMÍREZ HERNÁNDEZ
Experta Académica ESAP

HUMBERTO ESPINOSA DELGADILLO
Experto Académico ESAP

MARÍA HELENA PÁEZ FANDIÑO
Profesional Especializado Dirección de
Capacitación ESAP

RODRIGO TORREJANO JIMÉNEZ
Contratista Centro Nacional de Memoria
Histórica

Diseño, Diagramación y Corrección de Estilo
Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

INTRODUCCIÓN

¿Qué es el Plan Institucional de Capacitación?

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 establecidas en una entidad pública. Función Pública (2023).



PARA TENER EN CUENTA:

El 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. En su título I, capítulo I, de manera puntual en el artículo 3, literal C, señala que los Planes Institucionales de Capacitación deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por tanto, con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

RECUERDA QUE:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación. Establece que a más tardar el 31 de Enero de cada año deberán quedar formulados los Planes Institucionales de capacitación con base en los proyectos de aprendizaje priorizados en las entidades.

Función Pública (2023).



¿Quién es el responsable de hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación PIC?

Es un proceso interdisciplinario de la entidad donde convergen:



Función Pública (2023)

Marco Normativo para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC

La constitución política de Colombia, de manera especial su **Artículo 53**. El cual indique que “el Congreso expedirá el estatuto del trabajo”. Teniendo 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.

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

El decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el **Título IV**. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, **Artículo 3, Numeral 3** señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su **Artículo 34. Numeral 40**, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de 2004, de manera especial el **Artículo 15**, el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas 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, y el **Artículo 36** que define los objetivos de la Capacitación.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.



¿Quiénes pueden acceder a la oferta de los PIC?

Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado.

Ley 1960 de 2019, artículo 3



RECUERDA QUE:

“De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia”.

PNFC, 2023, Pág. 18.

Precisión conceptual de la definición de capacitación, competencias y cultura organizacional

CAPACITACIÓN

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 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.

COMPETENCIAS

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.

Determinada por

los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público cambio de actitudes.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas.

Permite

enfocar todas sus actividades hacia una misma meta¹.

¹ Lorem Ipsum

Al formular el Plan Institucional de Capacitación PIC, se recomienda tener presente las siguientes recomendaciones que emanan del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



Es clave contar con el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.



Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo.



La oferta de capacitación debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.



Tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional.



Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje.



La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.



La formación y la capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal.

En lo que refiere a los procesos de formación y capacitación las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público.

Para lo anterior, el PNFC 2023- 2030, sugiere que se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

Vocación de servicio con énfasis en lo público.

Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos.

Defensa y cuidado del patrimonio público.

Clima laboral.

Gestión de la información y la seguridad digital.

Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.

Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.

Cultura organizacional y cambio cultural.

Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015.



OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.²

² Belloch, Consuelo (2013), pág. 63.

Al momento de estructurar la oferta de Capacitación y formación para su entidad, tenga presente que:

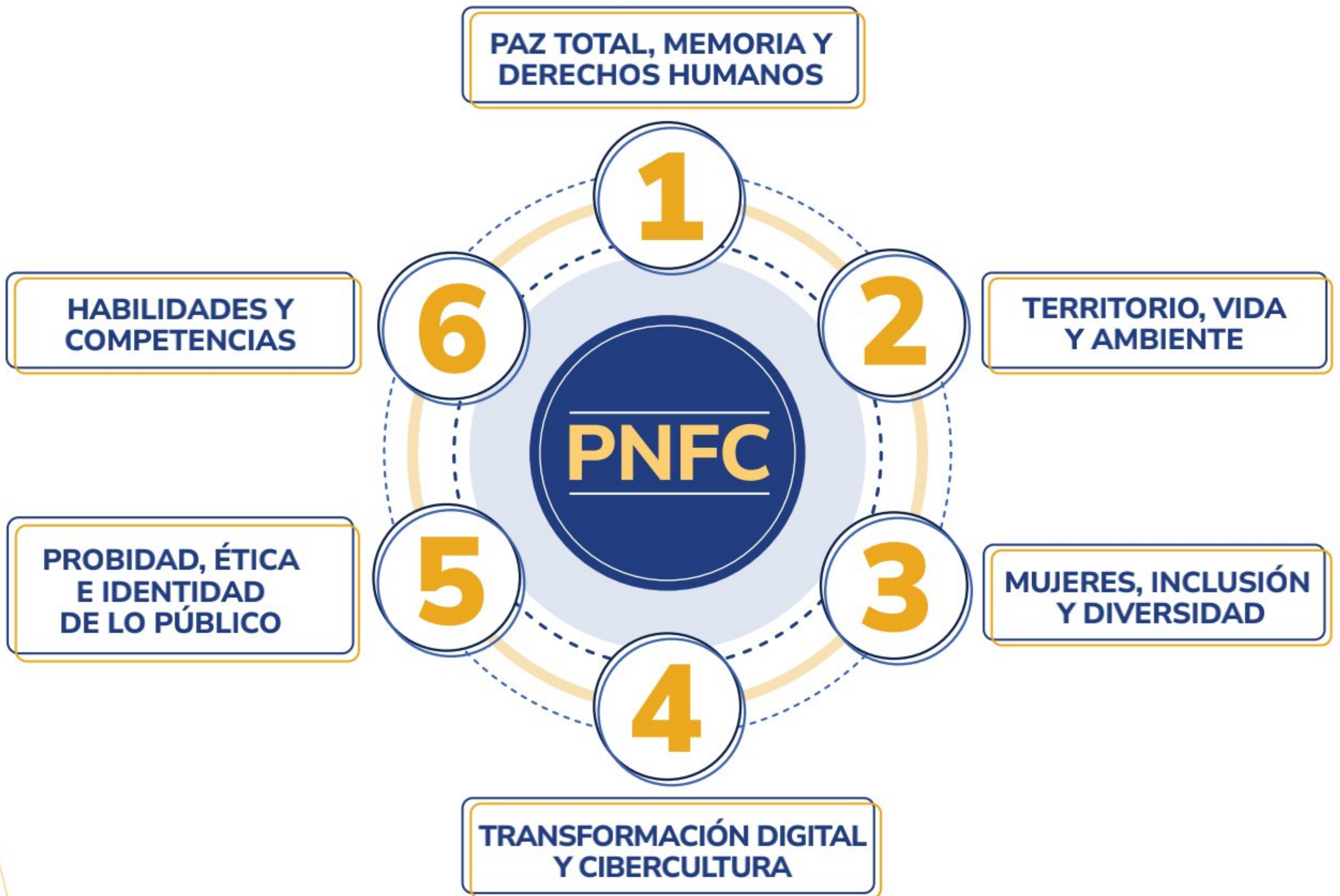
La capacitación de las y los servidores públicos debe girar alrededor de los siguientes aspectos:

Disponibilidad de la información y conocimiento para la generación de los resultados esperados.	Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información de activos de conocimiento.
Agregar la posibilidad de certificar competencias laborales, la formación modular basada en competencias, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.	Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en las áreas misionales.
Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.	Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades competencias del servidor público.	Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente los que se generan por cambios.
Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.	Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA.
Competencias blandas	Aprendizaje continuo.

EJES TEMÁTICOS PNFC

Así mismo, tener en cuenta lo que la priorización temática propone:

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

EJE 1

**PAZ TOTAL, MEMORIA Y
DERECHOS HUMANOS**

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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.

Temáticas Sugeridas



- 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



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 2

TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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. En este sentido 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.

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios 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.



- 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.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- 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.
- 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.

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 3

MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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 2023³

Temáticas Sugeridas



- 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.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- 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 sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- 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
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- 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



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 4

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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.

Temáticas Sugeridas



- 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



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 5

PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

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 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.

Temáticas Sugeridas



- 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



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE

6

**HABILIDADES
Y COMPETENCIAS**

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

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



- 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



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

TEN PRESENTE QUE:

En el Plan Instruccional de Capacitación PIC, se deben incluir programas de Inducción y Reinducción:



Programa de Inducción

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

Programa de Reinducción

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, que más adelante se señalan.

OBJETIVOS

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad

OBJETIVOS

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y 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.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

FASES EN EL DESARROLLO — PIC —

¿CUÁLES SON LAS FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC?



1

SENSIBILIZAR

1. SENSIBILIZAR:

Esta fase consiste en desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los servidores públicos.



Fuente Elaboración propia

2

DIAGNOSTICAR

2. DIAGNOSTICAR:

Entiéndase como la acción que implica el análisis y valoración de una situación o problema a partir de información recolectada. Para ello es importante diseñar e implementar técnicas de recolección de información que le permita conocer de manera rápida y sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal adscrito a la institución.



3

FORMULAR

3. FORMULAR:

Consiste en realizar un plan de acción para poder dar respuestas a las necesidades de formación y capacitación identificadas en el diagnóstico.



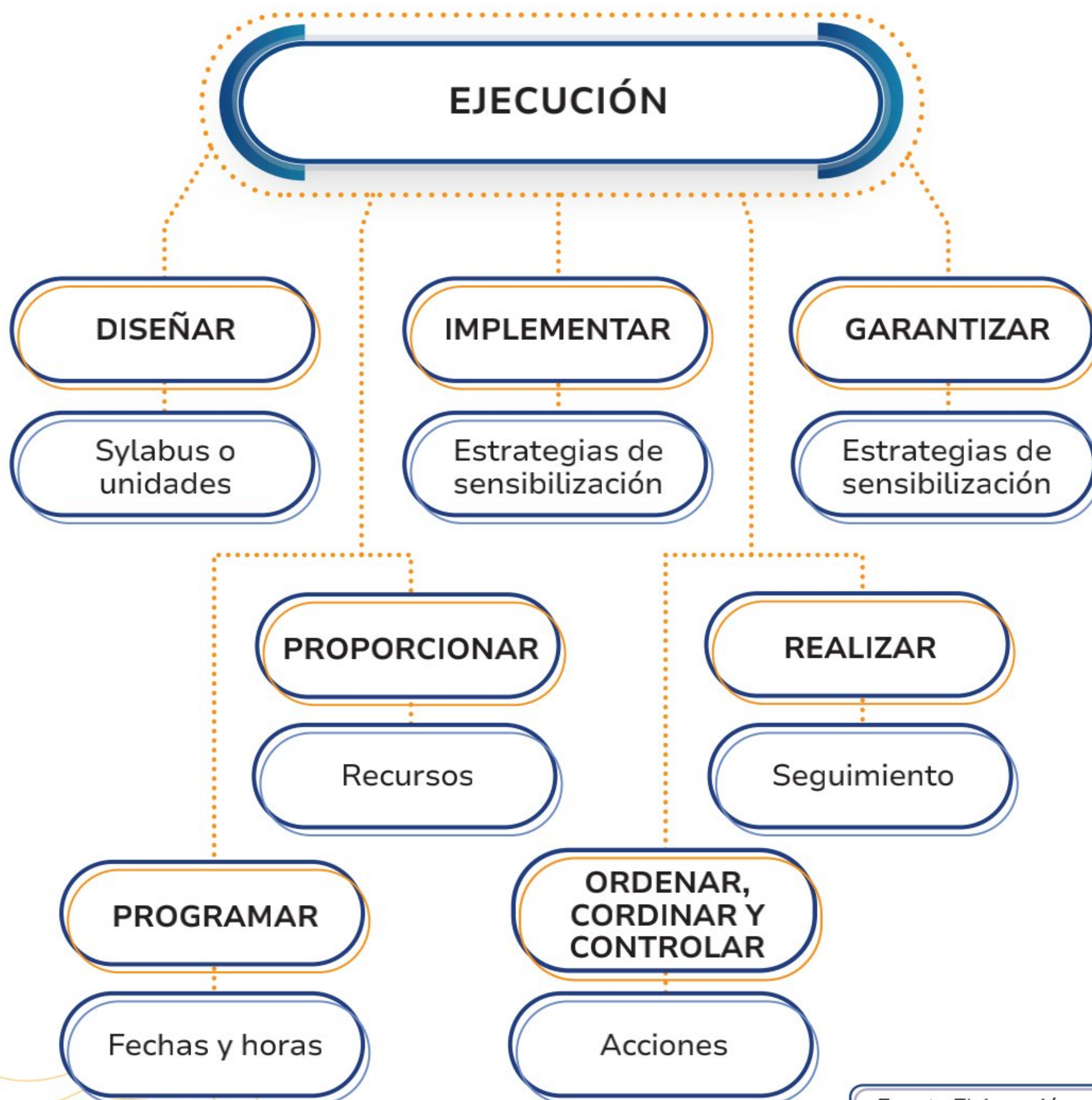
Fuente Elaboración propia

4

IMPLEMENTAR

4. IMPLEMENTAR:

Consiste en el desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la fase anterior, lo que implican tomar decisiones respecto al orden de priorización de los temas a abordar.



Fuente Elaboración propia

5

**REALIZAR
SEGUIMIENTO**

5. REALIZAR SEGUIMIENTO:

Consiste en revisar periódicamente los avances en plan de acción propuesto para evidenciar su cumplimiento.

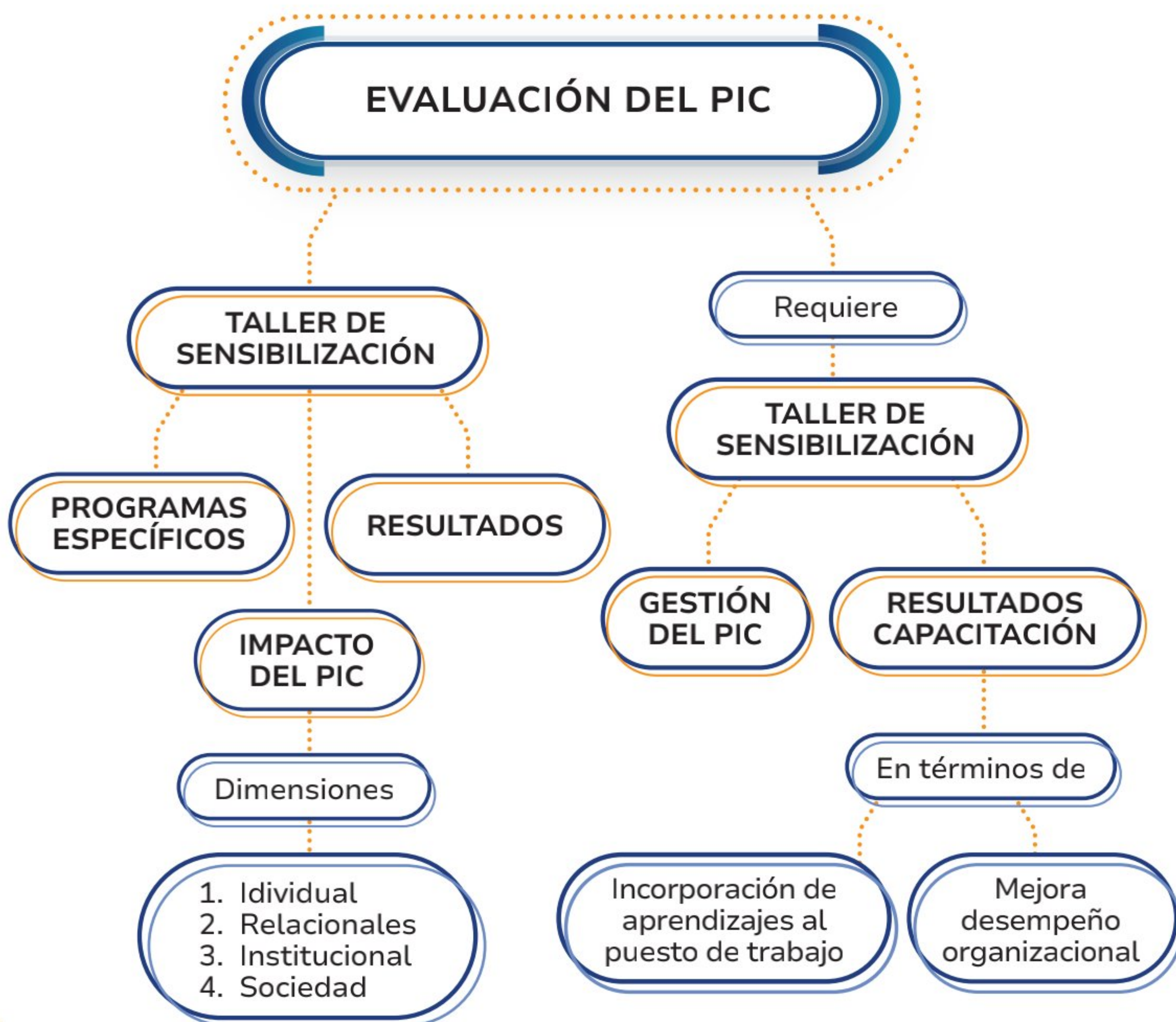


Fuente Elaboración propia

6 EVALUAR

6. EVALUAR:

Consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta actividad se debe realizar al finalizar cada año y para ello se sugieren tres (3) niveles de evaluación:



Fuente Elaboración propia

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

ENFOQUE PARA LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN³

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:



ENFOQUE DE GÉNERO:

Parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica.



ENFOQUE TERRITORIAL:

Aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales. Este enfoque permite analizar fenómenos territoriales específicos como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros.

³ Tomado del Documento, Versión N.º 2, Programa Sistemático y Permanente de la Escuela de Alto Gobierno, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, 2023.



ENFOQUE EN CLAVE DE REVOLUCIÓN DE LA INTELIGENCIA:

Analiza la información, su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida. Este enfoque implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivo entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las formas de la gerencia moderna nacional y global.



ENFOQUE SISTÉMICO DE GOBIERNO:

Analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.



ENFOQUE EN CLAVE DE PEDAGOGÍA CRÍTICA:

Los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de política privilegiará la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal, colectiva y reconociendo la interacción territorial, horizontal y colectiva. Ello implica procesos de coaprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia.

Criterios generales para la definición de los campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos.

En el marco de lo expuestos, en función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención:

Gobierno y dispositivos institucionales

El Estado en acción y la acción del Estado se concreta a través de la planeación, administración, el control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales - organizacionales necesarios para implementarlas.

Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio

La acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial - Gobernaciones y Municipios - aprobados vigentes. Igualmente a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de desarrollo sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluidas en la legislación vigente.

Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio

Además, de los directivos y asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y lectoral.

Líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivas y directivos del estado

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	Línea Temática	Descripción
1.	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2.	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3.	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4.	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.

No.	Línea Temática	Descripción
5.	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6.	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7.	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9.	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Líneas 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No.	Línea Temática	Descripción
1.	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2.	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3.	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4.	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.

No.	Línea Temática	Descripción
5.	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6.	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7.	Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8.	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9.	Gobierno de las mujeres	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.
10.	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Congreso de la República de Colombia. (5 de agosto de 1998) Artículo 4 [Título I]. Decreto de creación del sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. [Decreto 1567 de 1998].

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>

Función Pública y ESAP (2013). Encuesta de evaluación del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (2014). Colombia: La implementación del buen gobierno. En: [http:// dx.doi.org/10.1787/9789264202351-es](http://dx.doi.org/10.1787/9789264202351-es) el 25 de octubre de 2016.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Departamento Administrativo de la función pública, Bogotá D. C. Agosto de 2023.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 815 de mayo 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. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304>