



Función Pública



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Proceso Gestión del Talento
Humano

Versión 01
Enero 2025

Tabla de contenido

1. Objetivo	5
1.1 Objetivos específicos	5
2. Propósito	5
3. Alcance	5
4. Lineamientos conceptuales y metodológicos	6
5. Marco Normativo	8
6. Ejes temáticos PNFC	10
6.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	10
6.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	11
6.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	12
6.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....	13
6.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	14
6.6 Eje 6: Habilidades y competencias	16
7. Resultado de las encuestas de necesidades	18
7.1 . Ejes temáticos:	18
7.1.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	18
7.1.2.Eje 2: Territorio Vida y Ambiente	
19	
7.1.3.Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	
20	



Función Pública

7.1.4.Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	21
7.1.5.Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	22
7.1.6.Eje 6: Habilidades y Competencias	23
7.2 Necesidades Específicas.	24
8. Medición de cumplimiento	25
8.1. Indicador de impacto	25
8.2. Medición de Indicadores de cumplimiento.....	25
9. Inducción nuevos servidores.....	26
9.1. Programa de inducción.....	26
9.2. Inducción Magistral.....	27
10.1 Bilingüismo.....	29
10.2 Servidor Público 4.0	29
11.1. Cronograma Inducción Magistral.....	34
Bibliografía.....	35
Tabla 1 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC	8
Tabla 2. Cronograma de capacitación	30
Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes	9
Figura 3 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.....	10
Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1	11
Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2.....	12
Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3.....	13



Función Pública

Figura 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4	14
Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5	16
Figura 9 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6	17
Ilustración 10. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	18
Ilustración 11. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	19
Ilustración 12. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	20
Ilustración 13. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	21
Ilustración 14. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	22
Ilustración 15. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025	23
Ilustración 16. Necesidades Función Pública	24

Introducción

Función Pública estableció como su principal objetivo “*Enaltecer al servidor público y su valor*”, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2025, Función Pública necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, y el enfoque de cada uno de los ejes temáticos establecidos; paz total, memoria y derechos humanos, mujer inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura, ética, probidad e identidad de lo público, y habilidades y competencias, territorio, vida y ambiente.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión de la Entidad a partir del principio de transparencia y mejora continua, con los cuales se busca brindar bienes y servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los servidores públicos, para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

1. Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

1.1 Objetivos específicos

- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

2. Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de Función Pública teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0., la revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”*.

3. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.



4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **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).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).



Función Pública

- **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:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **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 atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad 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 de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



Función Pública

- **Formación:** En el marco de la capacitación, 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.
- **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).

5. Marco Normativo

Tabla 1 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC

Ley 909 de 2004, párrafo del artículo 36.	“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



Función Pública

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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública



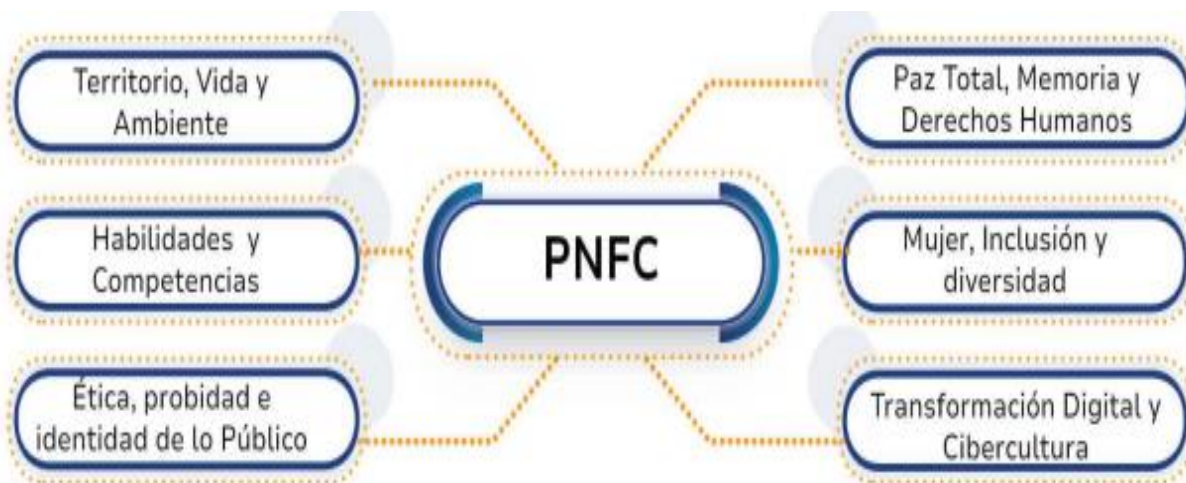
Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

6. Ejes temáticos PNFC

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, 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.




Función Pública

Figura 3 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1


Temáticas Sugeridas



- o Historia social, política y económica del conflicto armado
- o La paz esencia del Gobierno
- o Construcción de paz
- o Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz



- o Desarme, desmovilización y reintegración
- o Justicia transicional
- o Reforma institucional para la paz
- o Reparación a las víctimas



- o Gobernabilidad para la paz
- o Desarme, desmovilización y reintegración
- o Protección y cuidado de las vidas
- o Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- o Construcción de indicadores
- o Evaluación de políticas públicas
- o Esquemas asociativos territoriales
- o Análisis de impacto normativo sobre paz
- o Trámites de paz
- o Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- o Desigualdad y la exclusión social

- o Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- o Acceso a la justicia
- o Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- o Promoción y protección de los derechos humanos
- o Lenguaje concordante y no discriminación
- o Reparación
- o Cultura de la paz
- o Participación ciudadana
- o Diálogo ciudadano
- o Seguridad humana
- o Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

- o Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- o Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- o Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- o Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- o Resolución/mitigación de conflictos
- o Comunicación interpersonal
- o Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.2 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. En este sentido las V 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.



Función Pública

ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> o Espacio, lugar y territorio. o Imaginarios y territorio. o Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. o Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. o Políticas públicas en la gestión socio-territorial. o Energías limpias y conflictos socioambientales. o Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> o Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. o Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. o Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. o Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. o Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	<ul style="list-style-type: none"> o Incrementos sustanciales en la productividad. o Minimización de costos. o Mejoramiento de la comunicación. o Ruptura de fronteras geográficas. o Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. o Territorialidades en clave con la paz. o Cambio climático. o Faltan temáticas de medio ambiente.
	<ul style="list-style-type: none"> o Lenguaje claro y comprensible. o Servicio al ciudadano. o Priorización de la inversión social. o Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. o Comunicación y lenguajes comunes. o Arte y Creatividad. o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. o Comunidades de interés en la gestión territorial. o Goce del espacio y tiempo. o Pensamiento holístico/complejo/ sistémico. o Creación en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> o Orientación al servicio. o Flexibilidad y adaptación al cambio. o Gestión por resultados. o Formas de interacción. o Comunicación asertiva y no violenta. o Diseño centrado en el usuario. o Adaptabilidad al cambio. o Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. o Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. o Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.3 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 (5) 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.



Función Pública

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.

Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.4 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.



Función Pública

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



6.5 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.

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 de los servidores públicos. 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. 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.

Ahora bien, *“La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.*



Función Pública

Figura 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> Identidad nacional y del servicio público Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.6 Eje 6: Habilidades y competencias

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.

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



Función Pública

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”.

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.

Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

7. Resultado de las encuestas de necesidades

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevaron a cabo dos (02) encuestas de detección de necesidades, mediante formularios de Google Forms.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023-2030, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes:

7.1. Ejes temáticos:

7.1.1. 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. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Construcción de indicadores.
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
- Evaluación de políticas públicas.



Ilustración 9. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.1.2. 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. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Comunicación y lenguajes comunes.



Ilustración 10. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.1.3. 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 competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Mérito e inclusión y diversidad.
- Diálogo social.
- Justicia de género, étnica y racial.

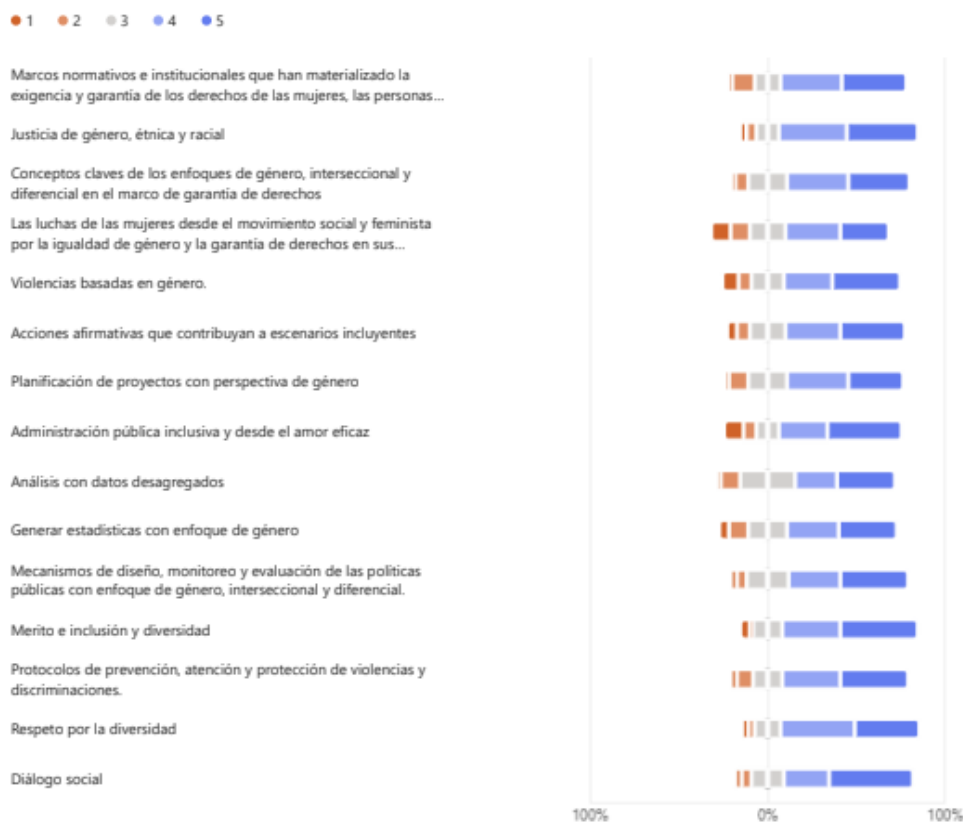


Ilustración 11. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.1.4. 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. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Automatización de procesos.
- Teletrabajo.
- Pensamiento Sistémico.



Ilustración 12. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.1.5. 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. En este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).



Ilustración 13. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.1.6. 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 este sentido, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos para la vigencia 2025, son:

- Pensamiento analítico.
- Trabajo en equipo.
- Pensamiento crítico.



Ilustración 14. Imagen Resumen Encuesta de Ejes Temáticos 2025

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

7.2 Necesidades Específicas.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de Función Pública, se evidenciaron las siguientes necesidades específicas:

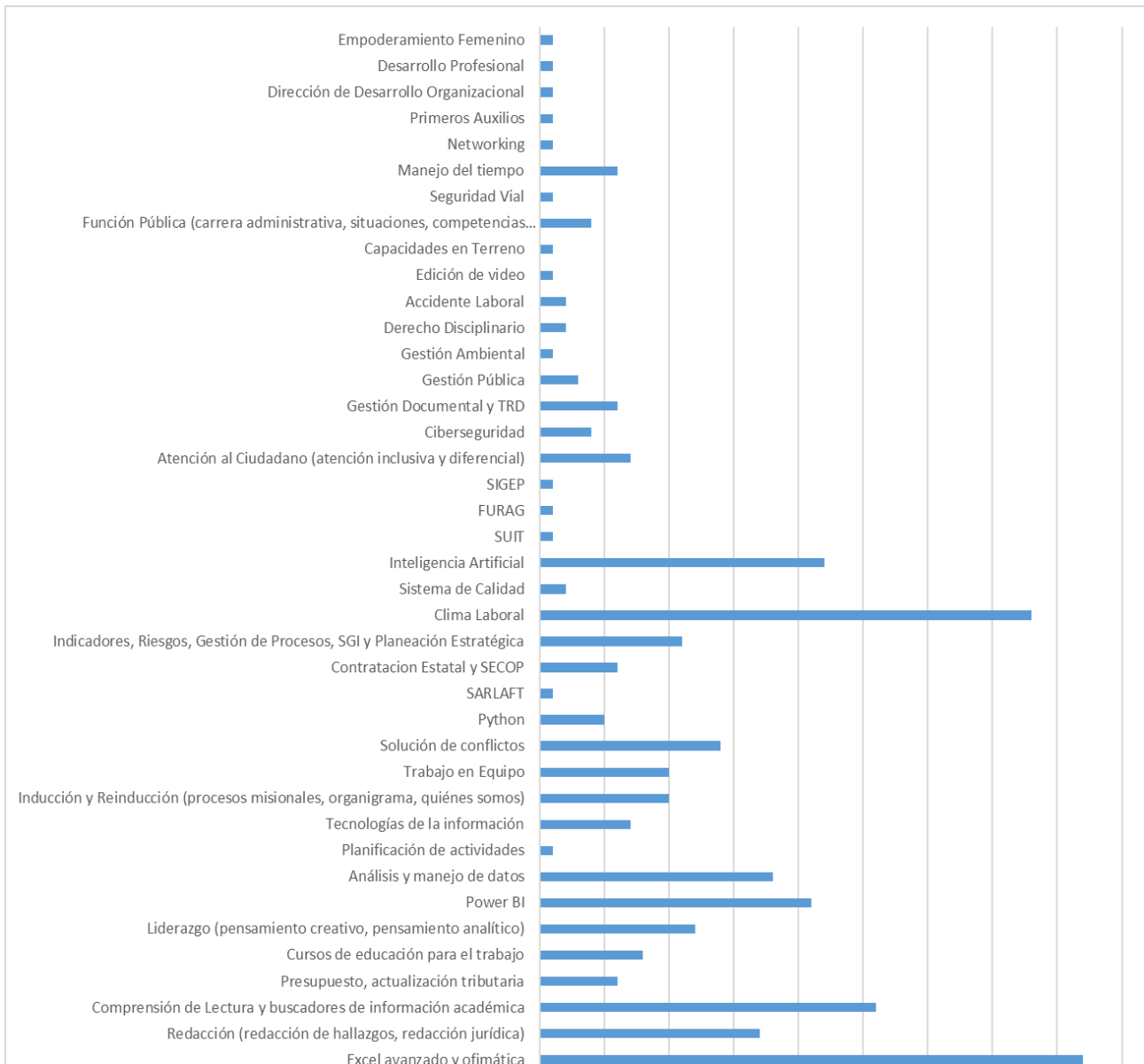


Ilustración 15. Necesidades Función Pública

De las necesidades específicas, se puede evidenciar la necesidad de priorizar capacitaciones en los siguientes temas:

- Excel avanzado y ofimática.
- Comprensión de Lectura y buscadores de información académica.
- Inteligencia Artificial.
- Power BI.
- Análisis y manejo de datos
- Redacción (redacción de hallazgos, redacción jurídica, redacción técnica)
- Solución de conflictos.
- Liderazgo (pensamiento creativo, pensamiento analítico)
- Indicadores, Riesgos, Gestión de Procesos, SGI y Planeación Estratégica.
- Procesos misionales, normatividad y procesos de la Función Pública.
- Trabajo en Equipo.

Aunado a lo anterior, se hace necesario incluir la Formación de Auditores de Calidad (segunda línea) bajo normas integradas (ISO, SST, Riesgos, Continuidad), coordinando alianzas con otras entidades, y entre las mismas dependencias de Función Pública, para formar y total de treinta (30) auditores para todo el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las actividades se llevarán a cabo mediante colaboraciones con diversas Entidades públicas y capacitaciones que se puedan gestionar con el talento humano que vinculado al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido por el Grupo de Gestión Humana, y se realizará un seguimiento mediante la Matriz de Seguimiento de Actividades del Plan Institucional de Capacitación.

Las solicitudes de crédito y ayudas educativas se tramitarán según lo establecido en la resolución interna vigente en la Entidad (Convenio No. 020 de 1996).

8. Medición de cumplimiento

8.1. Indicador de impacto

Implementación de conocimientos adquiridos

8.2. Medición de Indicadores de cumplimiento

Nombre del indicador: Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la encuesta de impacto.

Formula del indicador: (Número de servidores que aplicaron los conocimientos adquiridos) / (Número total de servidores capacitados) * 100

Este indicador proporciona una medida del impacto de las capacitaciones al evaluar cuántos servidores han aplicado activamente los conocimientos adquiridos en su trabajo diario. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

9. Inducción nuevos servidores

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al 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”.*

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es relevante señalar que el programa de inducción y reinducción se lleva a cabo de acuerdo con el cronograma establecido para el PIC en cada vigencia.

9.1. Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional desde 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. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo sobre la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de la Función Pública.

Función Pública desarrolla todas las actividades tendientes a que el programa de inducción se realice por medio del siguiente enlace: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/induccion>. Este enlace contiene la información general por cada dependencia, y buscará optimizar y hacer el proceso de inducción de una manera más amable con el tiempo del servidor público entrante.

9.2. Inducción Magistral

La Inducción Magistral se utilizará como una herramienta de fortalecimiento de los conocimientos sobre el Departamento Administrativo de la Función Pública para los nuevos servidores públicos, por medio de estas charlas magistrales se propone brindar un contexto general de los principales procesos que se deben tener en cuenta durante su permanencia en el Departamento, con los siguientes temas:

La Oficina Asesora de Planeación:

- ✓ Estructura del Estado.
- ✓ Qué es la Función Pública, misión y visión, sector administrativo.
- ✓ Principios y valores.
- ✓ Estructura organizacional.
- ✓ Objetivos institucionales.
- ✓ Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG.

El Grupo de Gestión Humana:

- ✓ Planta. (Global, Temporal)
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Evaluación del Desempeño.
- ✓ Nómina.
- ✓ Fondo de Empleados.
- ✓ Situaciones administrativas.

El Grupo de Gestión Documental:

- ✓ Sistema de Gestión Documental, ORFEO y procedimiento de archivo.

El Grupo de Gestión Administrativa:

- ✓ Proactivanet y gestión de solicitudes al área.

La Oficina Asesora de Comunicaciones:

- ✓ Funciones del área y manejo de la imagen institucional.

9.3. Reinducción

En Función Pública el programa de 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.



Función Pública

2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de 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 con respecto a la Entidad.
5. 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.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

10. Programas SENA

10.1 Bilingüismo

Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de *English Dot Works*, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente.

English Dot Works consta trece (13) niveles que inician en “level 1” y terminan con un “level 13”. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de ciento ochenta (180) horas para cada nivel.

10.2 Servidor Público 4.0

Este programa busca proporcionar conocimientos y habilidades específicas que son relevantes en el contexto de la Industria 4.0. Esto puede incluir temas como la programación, la gestión de datos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial, la robótica y otras disciplinas tecnológicas clave. Además, este curso incorpora métodos de enseñanza innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, la simulación y el uso de

tecnologías educativas avanzadas para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y alineada con las demandas cambiantes del mundo laboral.

11. Cronograma Plan de Capacitación

Tabla 2. Cronograma de capacitación

No.	Tema	Mes											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.	Dentro del primer semestre.											
2	Evaluación de políticas públicas.	Dentro del primer semestre.											
3	Lenguaje claro y comprensible.	Dentro del primer semestre.											
4	Servicio al ciudadano y atención de PQR	Dentro del primer semestre.											
5	Mérito e inclusión y diversidad.	Dentro del primer semestre.											



Función Pública

6	Diálogo social.	Dentro del primer semestre.						
7	Justicia de género, étnica y racial.	Dentro del primer semestre.						
8	Automatización de procesos.	Dentro del primer semestre.						
9	Teletrabajo.	Dentro del primer semestre.						
10	Pensamiento Crítico, Analítico y Sistémico.	Dentro del primer semestre.						
11	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).	Dentro del primer semestre.						



Función Pública

12	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.	Dentro del primer semestre.										
13	Formación de auditores de calidad (segunda línea) bajo normas integradas (ISO, SST, Riesgos, Continuidad)	Dentro del primer cuatrimestre.										
14	Comunicación fluida en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).						Dentro del segundo semestre.					
15	Excel avanzado y ofimática.						Dentro del segundo semestre.					
16	Comprensión de Lectura y buscadores de información académica.						Dentro del segundo semestre.					



Función Pública

17	Inteligencia Artificial.							Dentro del segundo semestre.
18	Power BI.							Dentro del segundo semestre.
19	Análisis y de manejo de datos							Dentro del segundo semestre.
20	Redacción (redacción de hallazgos, redacción jurídica, redacción técnica)							Dentro del segundo semestre.
21	Solución de conflictos.							Dentro del segundo semestre.
22	Liderazgo (pensamiento creativo, pensamiento analítico)							Dentro del segundo semestre.

23	Indicadores, Riesgos, Gestión de Procesos, SGI y Planeación Estratégica.									Dentro del segundo semestre.
24	Procesos misionales, normatividad y procesos de la Función Pública.									Dentro del segundo semestre.
25	Trabajo en Equipo.									Dentro del segundo semestre.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

11.1. Cronograma Inducción Magistral

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Nota: El programa de reinducción estará sujeto en el momento en que se produzcan cambios en el Departamento.

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los capacitadores y de los servidores de Función Pública.

Bibliografía

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Plan Institucional de Capacitación (PIC) Vigencia 2025

Versión 01
Proceso Gestión del Talento Humano
Enero de 2025