

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PARA LA VIGENCIA 2024**

Cartago, Vigencia 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 establece las directrices que deben guiar los programas y planes de capacitación en la administración pública. Estas directrices se fundamentan en los desafíos que enfrenta la gestión pública, priorizando seis ejes fundamentales: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujeres, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público emerge como un elemento crucial. Esta estrategia impulsa la selección y atracción de individuos más idóneos para el servicio público, al mismo tiempo que fomenta el desarrollo de competencias laborales. Este enfoque no solo perfila habilidades, sino que, en última instancia, da forma a comportamientos que posibilitan un desempeño óptimo. Este desempeño está orientado hacia resultados concretos, medibles y cuantificables, alineados con la misión de las entidades del Estado. Dichas entidades no solo garantizan la prestación de bienes y servicios públicos a los ciudadanos y otros grupos de interés, sino que también lideran el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que guían la acción estatal.

Por estas razones, el talento humano se erige como el núcleo central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Paralelamente, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano, basándose en normas que rigen la selección de individuos para el servicio público a través del mérito. Este enfoque incluye el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias en los servidores públicos, la formación de liderazgos orientados al futuro y la promoción de una cultura organizacional arraigada en valores y principios como la integridad y la productividad social.

En este sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, el Concejo Municipal presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2024, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de nuestros servidores a través de programas de capacitación que han sido formulados con la participación de nuestros servidores públicos por medio de una encuesta diagnóstico de necesidades, obteniendo la articulación de temáticas misionales y los procesos transversales a la gestión, las cuales van a favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del talento humano del ministerio para el logro de nuestros objetivos estratégicos.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- 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.
- Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.

2. ALCANCE

El Plan de Formación y Capacitación del Concejo Municipal para la vigencia fiscal 2024 comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de políticas que buscan la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación. Las estrategias contenidas en este Plan están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

3. POLITICA

El Plan de Formación y de Capacitación del Concejo Municipal busca fortalecer la Gestión del Talento Humano elevando los niveles de eficiencia, eficacia, celeridad como también acrecentando la satisfacción profesional e institucional, con base en la investigación de necesidades, con el fin de cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

4. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

A continuación, se presenta el marco normativo y conceptual esencial para establecer las bases del Plan Municipal de Formación y Capacitación, que constituye el foco central de este documento. Este marco sirve como sustento para la definición de los lineamientos, proporcionando al Concejo Municipal conceptos claros y los límites legales aplicables. Esto, a su vez, capacitará a la presidencia para estructurar una oferta institucional pública de capacitación dirigida a los servidores públicos de la Corporación Edilicia.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

4.1. LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO

El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en la Constitución Política de Colombia, 1991, en su artículo 53 lo siguiente:

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.

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 actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. 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.

Es clave recordar que con la expedición del Decreto Ley 1567 de 19984 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación:

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).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (ver ilustración 1)

Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



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 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. Por ello, el Plan Municipal de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

4.2. ASEGURAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Teniendo en cuenta el desarrollo constitucional y legal en materia de derechos laborales, en los cuales se enmarcan los procesos de formación y capacitación, se plantea la necesidad de asegurar estos procesos para todos los servidores públicos, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación con el Estado, por tanto, se requiere definir esquemas y metodologías que sean lo suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 20196, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

g) 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.

Es claro entonces que todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados públicos de carrera administrativa.

Lo anterior, orienta a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

se les asigne se utilice de manera más eficiente. También, a que se haga una gestión para contar con una oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés y el mejor desempeño organizacional.

4.3. ALCANCE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Según el análisis normativo, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación son obligatorios para todos los órganos y entidades de la Rama Ejecutiva, a nivel nacional y territorial, con regímenes generales o específicos no reglamentados. Tanto la Ley 909 de 2004 como el Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que, en ausencia de normativas específicas, las entidades deben guiarse por el sistema nacional de capacitación para la carrera administrativa.

Además, se pretende que este Plan sirva como referencia para otras ramas del poder público, entidades autónomas, organismos de control y vigilancia, y entidades territoriales. Esto se debe a que todas las entidades estatales deben ofrecer capacitación al personal con el objetivo de mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

4.4. LA CAPACITACIÓN ANALIZADA DESDE EL MARCO LEGAL DEL SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO

Para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “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”. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación. Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

De lo anterior, se desprende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación o la titulación universitaria que se exige como requisito de base para el ejercicio del empleo y que quien lo ocupa, se considera idónea para llevar a cabo las funciones asignadas, pero que requiere de ejercicios permanentes de capacitación para la mejora de sus competencias, en procura de una adecuada prestación del servicio a los ciudadanos receptores de los productos y servicios de las entidades donde desarrollan sus funciones.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas:

- a) Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.
- b) Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas.
- c) La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.
- d) A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 20168 “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”. Partiendo de la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros. En el mismo sentido, saber qué competencias requieren desarrollar o fortalecer las personas para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación.

Para efectos del diseño de la oferta de capacitación y formación que se genere desde el Plan Institucional de Capacitación o desde la oferta de capacitación de la ESAP, de las escuelas de formación y demás entidades que tengan una oferta abierta a todos los servidores públicos, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos como los más relevantes:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 8 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- a) En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la ESAP no forma en este campo, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.
- b) 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 a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.
- c) 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.
- d) La formación y la capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

5. DEFINICIONES

5.1. Competencia. “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5.2. Capacitación. El artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. En este sentido, visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

5.3. Formación. La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

5.4. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. “Educación 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 9 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

5.5. Educación Informal. La 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).

5.6. 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).

5.7. 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).

5.8. 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).

5.9. Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

5.10. Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

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 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.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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 Función Pública.

7. DESARROLLO DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO

7.1 ESTRUCTURA DE PRIORIZACIÓN COGNITIVA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CAPACIDADES EN EL SECTOR PÚBLICO

Ilustración 2. 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 se observa en la ilustración 2, todas las entidades deben estructurar y organizar sus diagnósticos con el objetivo de detectar necesidades, basándose en una evolución de capacidades respaldada por el conocimiento que impulse el aprendizaje de los servidores públicos.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 11 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Este enfoque posibilitará la creación de una oferta que asegure una cobertura más amplia y una utilización eficiente de los recursos. Esta oferta se fundamentará en las temáticas propuestas por la ESAP y Función Pública, así como por otras entidades que contribuirán a generar una oferta de capacitación dirigida a todos los servidores, complementando la formación interna de cada entidad.

Un desafío crucial y una evolución destacada de este Programa Nacional de Formación y Capacitación, la cual debe retomar la alcaldía, radican en la capacidad de involucrar a otras universidades, tanto públicas como privadas, que deseen sumarse para desarrollar las temáticas sugeridas para cada eje.

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados.

También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 12 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público.

Para ello, 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, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- 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)

7.2 EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas. Para iniciar este apartado es importante conocer los siguientes conceptos:

Capacitación y Formación: de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, “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”

Competencias: de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “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”.

Cultura Organizacional: es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional (ver ilustración 3). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (POLÍTICA DE FORMACIÓN) Y TEMATICOS:

Ilustración 3. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

Los productos y resultados de las entidades, en forma de bienes y servicios públicos, se originan a partir del esfuerzo colectivo de los servidores y colaboradores. Aunque se busca medir este trabajo con productos tangibles, depende de un proceso tácito en la cadena de valor, influenciado por las capacidades individuales de los servidores. Aunque sea desafiante determinar a corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en relación con los bienes y servicios públicos, la tesis del aprendizaje organizacional sostiene que al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades, se garantiza la calidad de los resultados.

Los servidores que desarrollan habilidades específicas o aplican el conocimiento con un propósito concreto adquieren las competencias necesarias para la entidad pública. Es esencial considerar la formación y capacitación como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores, y no solo como una instrucción específica o requisito legal. Bajo esta premisa, se gestiona el talento humano, y la cultura de las entidades se orienta hacia la gestión del conocimiento y la información que producen.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 14 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

8. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO

La política de empleo público y la Gestión Estratégica del Talento Humano han proporcionado orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales integrales en los servidores públicos. El objetivo es estimular un desempeño óptimo y un cambio en la perspectiva de su labor y del Estado.

Se busca establecer una visión sobre el servidor público en un Estado abierto, orientando las temáticas hacia la formación del perfil ideal. La visión de futuro se centra en la identidad del servidor público, que se moldea a través de la formación y capacitación, respaldada por diversas variables tales como:

Política de Estado: La política pública de empleo público y gestión estratégica del talento humano debe ser concebida a largo plazo, trascendiendo la duración de un gobierno específico, con el objetivo de situar al país en un horizonte temporal que no se vea afectado por cambios políticos o gubernamentales. En este contexto, la formación y capacitación se integran de manera natural como componentes esenciales de este proceso.

Cultura ética, probidad e integridad: Debe promoverse desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el ámbito laboral, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura basada en la probidad, legitimidad y ética, no hay lugar para el incumplimiento de leyes y normas de una entidad. Es crucial que los servidores públicos sirvan como ejemplos para la sociedad, internalizando y practicando la correcta ejecución de las tareas diarias para contribuir a una sociedad más justa.

Valores del servidor público: Los valores no se limitan a lo corporativo o institucional, sino que son principios éticos que buscan el bien común, capacidad para el ejercicio del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se expidió la Ley 2016 de 2020, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

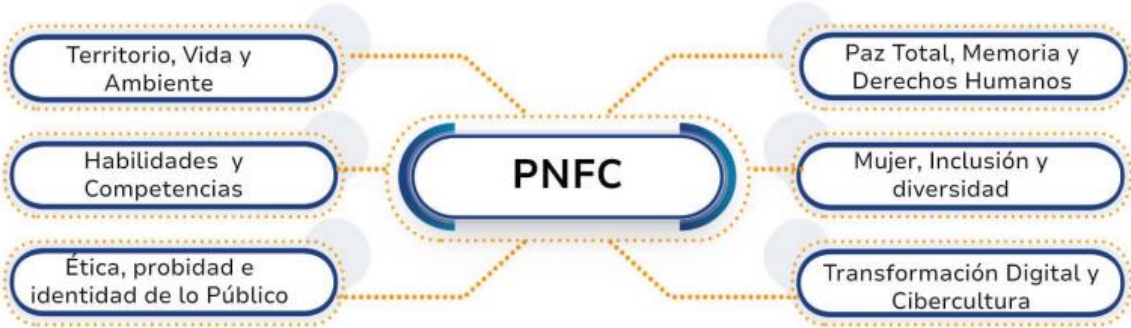
Visión de desarrollo y equidad: La equidad, entendida como la reducción de la desigualdad social en diversas dimensiones, implica proporcionar igualdad de oportunidades sin garantizar una distribución uniforme de recursos. La calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político se mide a través de este enfoque. Es esencial destacar que los temas priorizados están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): educación de calidad (ODS 4), industria, innovación e infraestructura (ODS 9), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16) y alianzas para lograr los objetivos (ODS 17). Estos aspectos generan valores, principios y conductas prioritarios para el Estado, reflejados en la gestión institucional y la cultura organizacional de las entidades públicas. El enfoque de desarrollo humano destaca que las personas son quienes impulsan, definen y generan los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

8.1 EJES TEMATICOS DEL PLAN

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 15 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

La priorización temática que debe adoptar el Concejo Municipal de Cartago se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional Formación y Capacitación 2023-2030 y se incorporan los siguientes ejes temáticos (ver ilustración 4) que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

ILUSTRACION No. 4 EJES TEMATICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



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

8.1.1 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. 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.

Acciones para la función pública en pro de la paz abarcan la promoción de la justicia, defensa de la vida, igualdad, inclusión, no discriminación, protección de derechos humanos, mediación, resolución pacífica de conflictos, cooperación entre grupos y comunidades, diálogo ciudadano, justicia social, cultura de paz y seguridad humana. La participación de los servidores públicos es crucial en la construcción y mantenimiento de la paz. Además, es esencial capacitarlos en trámites de paz para el posconflicto, abordando aspectos como verdad, justicia, reparación, no repetición de hechos violentos y la promoción de reconciliación e inclusión social.

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 los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	La paz esencia del Gobierno
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
 Saber Hacer	Gobernabilidad para la paz
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
 Saber Ser	Promoción y protección de los derechos humanos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Comunicación interpersonal

8.1.2 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. 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.

A través de la capacitación y formación, los servidores públicos deben adquirir las capacidades necesarias para comprender y abordar los desafíos derivados de la participación ciudadana y las políticas de gestión institucional. Esto les permitirá desarrollar herramientas para analizar y evaluar los territorios en los que operan, ya sea en entornos urbanos o rurales. Como resultado, podrán diseñar estrategias de planificación que aborden las problemáticas locales y las variables territoriales específicas, proporcionando soluciones a los fenómenos socioterritoriales y contribuyendo a la transformación y gestión del territorio a diferentes escalas, las cuales deben estar relacionadas con los siguientes temas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
	Incrementos sustanciales en la productividad

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 17 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

 Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
	Cambio Climático y Desafío desde la Ciudadanía
 Saber Ser	Lenguaje claro y comprensible
	Servicio al ciudadano
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
	Orientación al servicio.
	Gestión por resultados
	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.

8.1.3 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 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.

En el ámbito institucional, es importante reconocer las particularidades del Concejo Municipal y abordar sus fortalezas y debilidades. La incorporación de enfoques culturales debe ser resultado de un plan de acción sistemático y continuo, que no solo promueva la apertura a la inclusión y diversidad, sino que también genere políticas adecuadas para los grupos de interés y el talento humano. El crecimiento y desarrollo del talento humano en cada entidad deben ser proporcionales al servicio ofrecido a la ciudadanía. Para fomentar administraciones públicas socialmente responsables, diversas e inclusivas, es esencial integrar de manera transversal en la política de empleo público los enfoques de género, interseccional y diferencial. Esto busca promover la igualdad de oportunidades, superar barreras derivadas de estereotipos y sesgos de género, y aumentar la representatividad del Estado para lograr una gestión exitosa y productiva de las entidades.

Todo lo anterior debe estar relacionado con los siguientes temas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	Justicia de género, étnica y racial
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 18 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

 Saber Hacer	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
 Saber Ser	Comunicación asertiva
	Conciencia de las desigualdades
	Resolución de conflictos

8.1.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital implica la reorganización de métodos y estrategias en organizaciones, empresas y entidades para aprovechar los beneficios de la digitalización de procesos, mediante la implementación dinámica de tecnologías de la información y la comunicación, en colaboración con el ser humano.

En la actualidad, la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ha generado cambios significativos. Se introducen nuevos conceptos inspirados en el potencial transformador de las TIC en los procesos tradicionales. En este contexto, el Gobierno nacional establece directrices para la transformación digital tanto a nivel social como estatal aplicado a un municipio.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han impactado ampliamente tanto en el sector privado como en el público, ofreciendo soluciones para mejorar la calidad y reducir los costos de bienes y servicios públicos. El modelo tradicional de producción está siendo reemplazado por la industria 4.0, caracterizada por la digitalización de sistemas y procesos, la interconexión, el uso de inteligencia artificial, Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual y otras tendencias tecnológicas.

La capacitación de los servidores públicos debe centrarse en comprender y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 y la transformación digital, ya que estos procesos de cambio impactan significativamente en la administración pública. La visión es que todos los servidores públicos deben desarrollar competencias relacionadas con la industria 4.0 para transformar positivamente la forma en que el Estado produce bienes y servicios y se relaciona con la ciudadanía. La industria 4.0 implica el uso de tecnologías disruptivas que respaldan el protagonismo tecnológico, manteniendo el factor humano en los procesos productivos. La digitalización es esencial tanto en el sector privado como en el público, creando atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades gubernamentales.

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

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 19 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- 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
- 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 4.0

En el contexto de la cuarta revolución industrial o "Estado 4.0", la educación del futuro requiere enfoques innovadores para identificar habilidades laborales clave. Función Pública ha creado el Programa Servidor Público 4.0, reconociendo la necesidad de que el servidor público se adapte a las tecnologías disruptivas y la transformación digital. El Servidor Público 4.0 se ajusta a la nueva realidad, siendo atractivo para la población económicamente activa, especialmente las nuevas generaciones, y fomenta la adaptación al cambio en un entorno global en constante evolución.

Todo lo anterior debe estar relacionado con los siguientes temas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	Apropiación y uso de la tecnología
	Desarrollo de competencias digitales
	Big Data.
	Cuarta Revolución Industrial
	Gobierno Digital
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación
	Maximización de la eficiencia
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Smart Cities y su relación con el Estado
	Manejo de tecnología Blockchain
 Saber Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Trabajo en equipo
	Seguridad digital y de la información
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

8.1.5 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. 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.

Ser servidor público implica un compromiso consciente con el país y sus ciudadanos, comprendiendo los impactos de las acciones y omisiones en la gestión y toma de decisiones. Este compromiso incluye contribuir a los objetivos de la entidad y del país, solucionando los problemas de quienes reciben los servicios del Estado. Las acciones de los servidores públicos deben regirse por un comportamiento ético y transparente basado en la vocación de servicio y valores ciudadanos como honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, reflejados en el Código de Integridad del Servidor Público.

Para reforzar este compromiso y fomentar la conciencia y cultura de transparencia, es necesario implementar acciones permanentes de formación y capacitación. Estas iniciativas deben proporcionar a los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarios para comprender la importancia del uso responsable de los bienes públicos y actuar siempre dentro del marco de la legalidad e integridad.

El comportamiento ético debe integrarse en la planeación estratégica de cada entidad, considerando enfoques diferenciales y de género en la identificación de problemas y necesidades de los grupos de valor. Además, debe existir una gestión responsable de los recursos naturales para garantizar entidades sólidas y sostenibles, preservando el acceso a estos recursos para las generaciones futuras.

En el actual contexto, donde la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son preocupaciones crecientes, la capacitación en ética y probidad es crucial. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, preparándose para enfrentar situaciones de conflicto de interés o tentaciones de actuar de manera indebida. Es esencial establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, respaldando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración como pilares de un gobierno abierto.

Todo lo anterior debe estar relacionado con los siguientes temas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
	Identidad nacional y del servicio público

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 21 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

 Saber Hacer	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
 Saber Ser	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)

8.1.6 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 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 funciones específicas en el sector público, determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes. Este eje busca fortalecer y desarrollar competencias laborales, complementando los avances existentes y articulando elementos clave como la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y catálogo de competencias. El objetivo es lograr, a través de la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Todo lo anterior debe estar relacionado con los siguientes temas:

COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICA
 Saber	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
 Saber Hacer	Comunicación efectiva y asertiva
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 22 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

 Saber Ser	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Inteligencia emocional

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

9.1 METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que el PIC se establece conforme a las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) vigente, el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de identificación de necesidades por parte del Concejo Municipal y del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano a través de un formulario virtual diseñado en Google Forms, luego se continua con la planeación y priorización de temáticas.

Esta priorización se realiza con base en los ejes temáticos planteados por el PNFC 2023-2030, los cuales deben estar asociados a las actividades de los servidores públicos en cumplimiento de los objetivos institucionales y a su vez, deben estar acordes con las competencias comportamentales que rigen el actuar de un servidor público en el ejercicio de sus funciones. Es así como, con base en las necesidades identificadas, los lineamientos normativos al respecto y bajo la premisa de 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, se priorizan las temáticas para la vigencia 2024.

Posteriormente, se ejecuta el PIC, del cual, paralelamente se hace constante seguimiento en el transcurso de la vigencia y finalmente se realiza la evaluación de su implementación conforme a los indicadores formulados, con la finalidad de identificar nuevas brechas de conocimiento y registrar las recomendaciones para su implementación en la vigencia siguiente para el mejoramiento continuo en el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones.

El Concejo Municipal de Cartago - Valle, a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión del Concejo Municipal.

9.2. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para 2024 del Concejo Municipal de Cartago - Valle del Cauca se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa para el Plan de Capacitación, así como las exigencias normativas, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan Institucional de Capacitación.

Para la obtención de las necesidades de capacitación se estableció un modelo de encuesta para la elaboración del diagnóstico, permitiendo determinar las necesidades específicas de los funcionarios.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia lo siguiente:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 23 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo. Además, el **DNAO** contemplará el análisis de las posibles causas que originan esas brechas.

El Plan Institucional de Capacitación se formuló con base en la normatividad vigente y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes etapas:

- 4. Verificación de las líneas programáticas según las políticas establecidas, teniendo como punto de partida para en marcar los proyectos de aprendizaje en equipo PAE.
- 2. Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- 3. Análisis de la matriz de detección de necesidades de capacitación por dependencia.
- 4. Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el 2024.

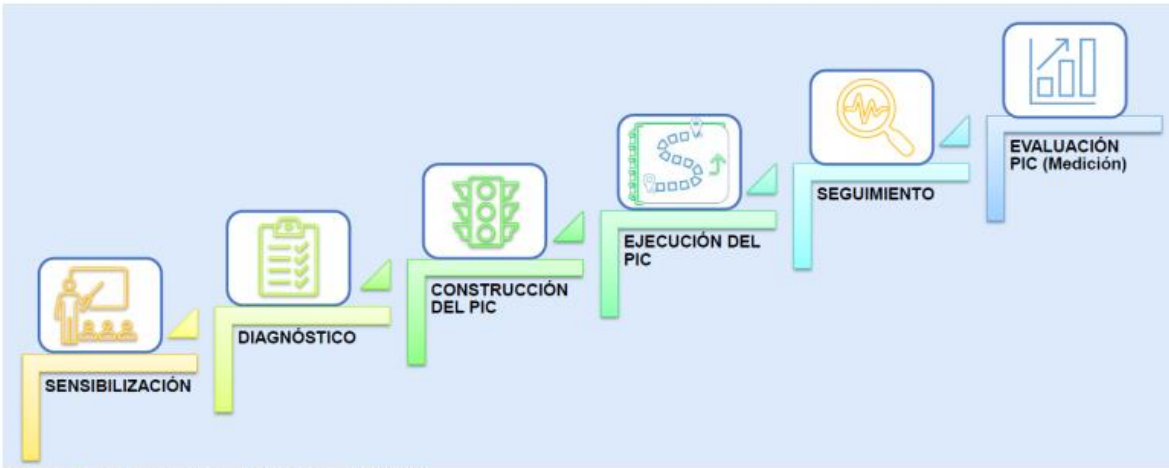
10. EJECUCIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, y a la Dimensión de Talento Humano en el MIPG, requiere las siguientes fases:

- Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas de capacitación.
- Sensibilización a líderes de equipos y colaboradores de la importancia del PIC.
- Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- Construcción del PIC con temáticas priorizadas.
- Presentación para aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Ejecución y seguimiento del PIC
- Evaluación PIC vigencia anterior y recomendaciones PIC vigente.

Figura 5. FASES DESARROLLO DEL PIC

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 24 de 25
		TRD: CMC 100.13
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021



Fuente: Función Pública (2020)

La ejecución de los Proyectos de Aprendizaje y capacitaciones solicitadas a la presidencia se desarrollarán teniendo en cuenta el consolidado de necesidades de aprendizaje.

De esta manera, se establecerá un cronograma de los temas a desarrollar y se difundirá la realización de capacitaciones, por medio electrónico, para que por este mismo medio se realicen las respectivas inscripciones.

De igual manera, es importante señalar que se hace referencia a dos tipos de Capacitación, así:

- Capacitación Interna: Proyectos de Aprendizaje.
- Capacitación externa: la cual se estructura y gestiona de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad con terceros.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizará, en primer lugar, mirando el impacto de la capacitación en los funcionarios; un segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último servirá como retroalimentación para realizar las acciones de mejoramiento que se puedan presentar.

12. ANEXOS

- Plan Institucional de Capacitación - Cronograma

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 25 de 25
		TRD:300.01
		CODIGO: GA-FO-57
	PLANES	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

ANEXO

PLAN DE CAPACITACION – CRONOGRAMA VIGENCIA 2024

TEMA	PARTICIPANTES	2024
Gobernabilidad para la paz	Todos los funcionarios	x
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Todos los funcionarios	
Evaluación de políticas públicas	Todos los funcionarios	x
Promoción y protección de los derechos humanos	Todos los funcionarios	x
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial	Todos los funcionarios	x
Cambio Climático y Desafío desde la Ciudadanía	Todos los funcionarios	
Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Todos los funcionarios de nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y por contrato	x
Resolución de conflictos	Todos los funcionarios	x
Gestión del Talento Humano por Competencias	Todos los funcionarios	x
Gestión Documental y uso de la Tabla de Retención Documental	Todos los funcionarios	x
Modelo Integrado de Planeación y de Gestión- MIPG Código de Integridad- Conflictos de Interés.	Todos los funcionarios	x
Riesgos Laborales. Clima Organizacional. Relaciones Interpersonales	Nuevos funcionarios y OPS	x
Código de Integridad. Trabajo en Equipo Valores y Compañerismo	Nuevos funcionarios y OPS	x
Servicio al Ciudadano. Derechos Humanos.	Todos los funcionarios	x