

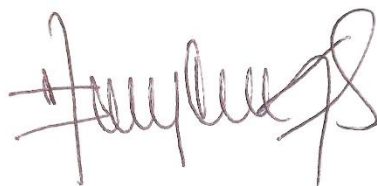
# *Plan Institucional de* **Capacitación**

**SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Dirección de Desarrollo Humano  
**2022**



PAULA SUSANA Firmado digitalmente por PAULA  
SUSANA OSPINA FRANCO  
OSPINA FRANCO Fecha: 2022.01.14 16:59:29  
-05'00'

**Paula Susana Ospina Franco**  
Secretaria de la función Pública



**Catalina González Segura**  
Directora de Desarrollo Humano

**Equipo de Capacitación**  
Luz Marina Sánchez Bohórquez  
Andrés Mauricio Trujillo Sánchez  
Blanca Marcela Chala

Enero 03 de 2022

## Tabla de contenido

Introducción .....	5
1. Diagnóstico de necesidades de Capacitación.....	7
Componente estratégico.....	15
2. Visión.....	16
3. Objetivo general.....	16
3.1 Objetivos específicos.....	16
4. Análisis normativo .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.1 La capacitación como derecho.....	17
4.2 Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos.....	20
4.3 Los colaboradores de la administración pública y la capacitación: contratistas por prestación de servicios .....	20
4.4 Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación .....	21
4.5 La capacitación analizada desde la gestión pública .....	21
5. Desarrollo de la capacitación en el sector público .....	22
5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos .....	22
5.2 El aprendizaje organizacional .....	24
5.3 El aprendizaje como fortalecimiento al plan de carrera.....	25
6.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación.....	26
6.2 Eje 2. Creación de valor público .....	29
6.2 Eje 3. Transformación digital .....	31
6.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público .....	32
El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público; la identidad del servidor público de la Gobernación de Cundinamarca esta enmarcada en los valores institucionales del código de integridad y dos apropiados por la entidad como agentes de valor: Respeto, compromiso, diligencia, justicia, honestidad, felicidad y cercanía, valores que enmarcan nuestro actuar diario.....	
7. Formación de directivos públicos .....	36
7.1 Programa de alta gerencia.....	36
7.2 Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público	38
8. Inducción.....	39
8.1 Objetivos de la inducción:.....	40
9. Entrenamiento en puesto de trabajo .....	

10.Reinducción.....	40
10.1 Objetivos de la Reinducción: .....	41
11. Presupuesto del plan .....	41
12. Indicadores de evaluación y seguimiento del PIC.....	42
13. Cronogramas: .....	44
<input type="checkbox"/> Plan Institucional de Capacitación.....	44
<input type="checkbox"/> Plan de capacitación -SST.....	44

# Introducción

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020- 2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: **la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público**, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Por tanto, la Gobernación de Cundinamarca no es ajena a tales directrices y aborda los nuevos reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como 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 y el Plan de Desarrollo 2020–2024 “**Cundinamarca, ¡Región que progresa!**”, en ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, la Entidad necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC)

La Secretaría de la Función Pública, ofrecerá la mayor cobertura a las **necesidades de cada secretaría** a través de los programas de aprendizaje individual – PAI, así mismo se fortalecerá el programa “**Bilingüismo para los Servidores Públicos**”, con el propósito de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios a la Gobernación de Cundinamarca y de igual forma establecerá la “**Escuela de Saberes**” que comprenderá los ejes temáticos relevantes para el desarrollo de competencias que contribuyan al mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el plan de desarrollo departamental y nacional.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC aplica para funcionarios de planta del sector central de la Gobernación de Cundinamarca de manera igualitaria y equitativa.

# 1. Diagnóstico de necesidades de Capacitación

En el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación, el primer insumo a tener en cuenta para la formulación del plan, fueron los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el cual es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de pública.

Asimismo, para el fortalecimiento institucional, se recolectó información mediante el método de grupos focales, entrevistas con el nivel directivo y equipos de mejoramiento. En estos espacios fueron presentadas diferentes propuestas y lineamientos, se recogieron ideas, experiencias y planteamientos sobre la estructura conceptual y metodológica de la gestión pública, se dieron a conocer las necesidades por procesos, por equipos de trabajo, y por dependencia, teniendo en cuenta las metas contempladas en el Plan de Desarrollo, lineamientos de control interno, manual del daño antijurídico y manual de funciones.

Otro mecanismo para recolectar información fue la aplicación de una encuesta a todos los funcionarios de acuerdo a los conocimientos básicos por niveles del cargo y por procesos de acuerdo a los lineamientos del Decreto 097 de 2019.

De igual manera se tiene en cuenta el informe del plan institucional de capacitación del año inmediatamente anterior, resultados de la evaluación de desempeño, planes de mejoramiento, requerimientos normativos, requisitos del Formulario único de Reporte y Avance de Gestión-FURAG, sugerencias de las asociaciones sindicales y del Sistema Integral de Gestión y Control.

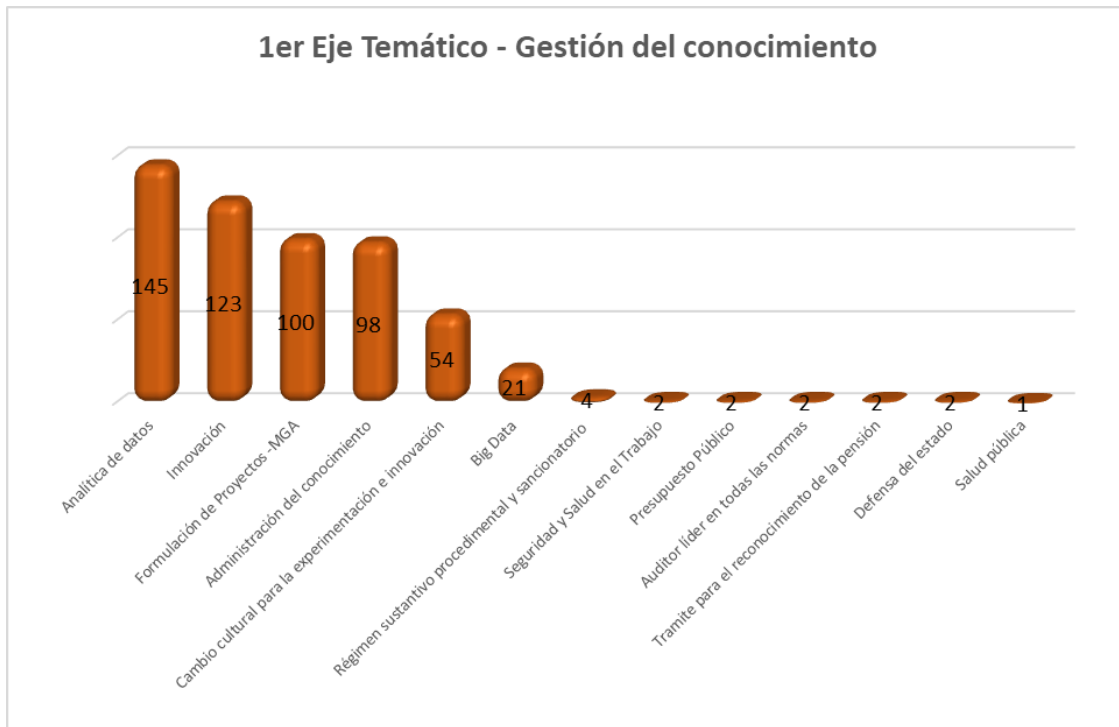
## **Priorización de necesidades de acuerdo al diagnóstico de conocimientos básicos**

Para priorizar y analizar las necesidades de capacitación para la presente vigencia se determina como imperativo el desarrollo de las competencias específicas de cada secretaría, seguida de los procesos transversales y el desarrollo del bilingüismo, aunado al presupuesto asignado y dando continuidad al fortalecimiento de alianzas con las entidades públicas y privadas para el desarrollo de las competencias de acuerdo con los niveles jerárquicos, en relación con el manual de funciones.

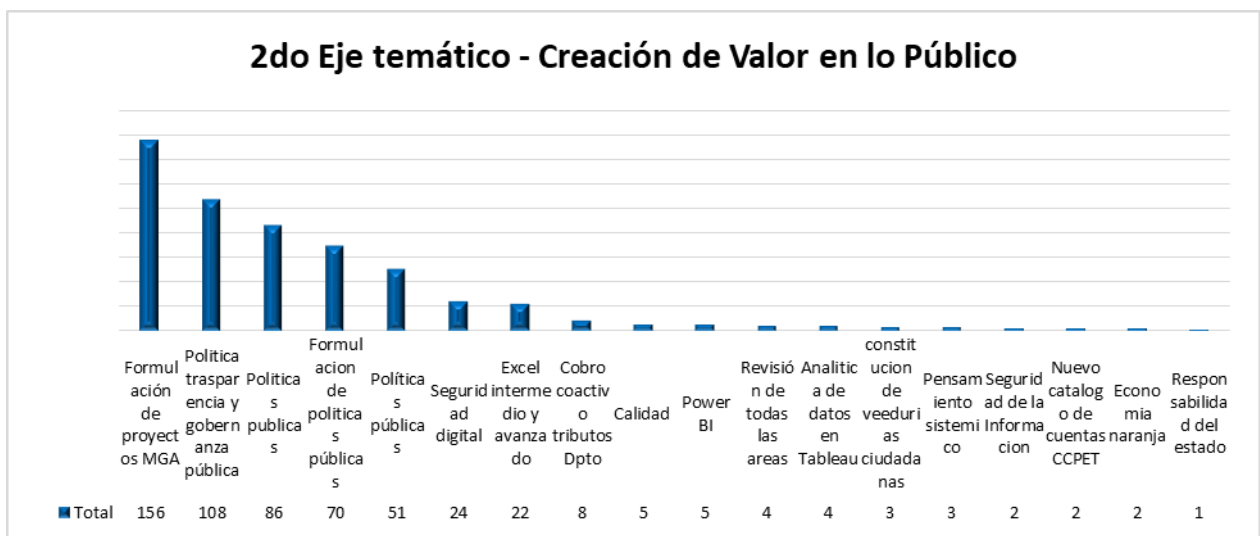
La herramienta utilizada para el diagnóstico de los conocimientos básicos esenciales para desempeñar el cargo, fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional, teniendo como referencia los ejes temáticos del Plan Nacional de formación «Gestión de conocimiento, creación de valor en lo público, transformación digital y Ética y probidad en lo público»; Asimismo, de conformidad

con el lineamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP «*Servidores Bilingües*» se envió en este instrumento el tema de bilingüismo para conocer la necesidad de otro idioma y el nivel en el que se encuentra el funcionario de la Gobernación de Cundinamarca.

En el gráfico 1, se puede evidenciar respecto al eje de gestión de conocimiento que el tema más solicitado fue analítica de datos con 145 solicitudes, seguido de innovación con 123 solicitudes y formulación de proyectos MGA con 100 solicitudes.

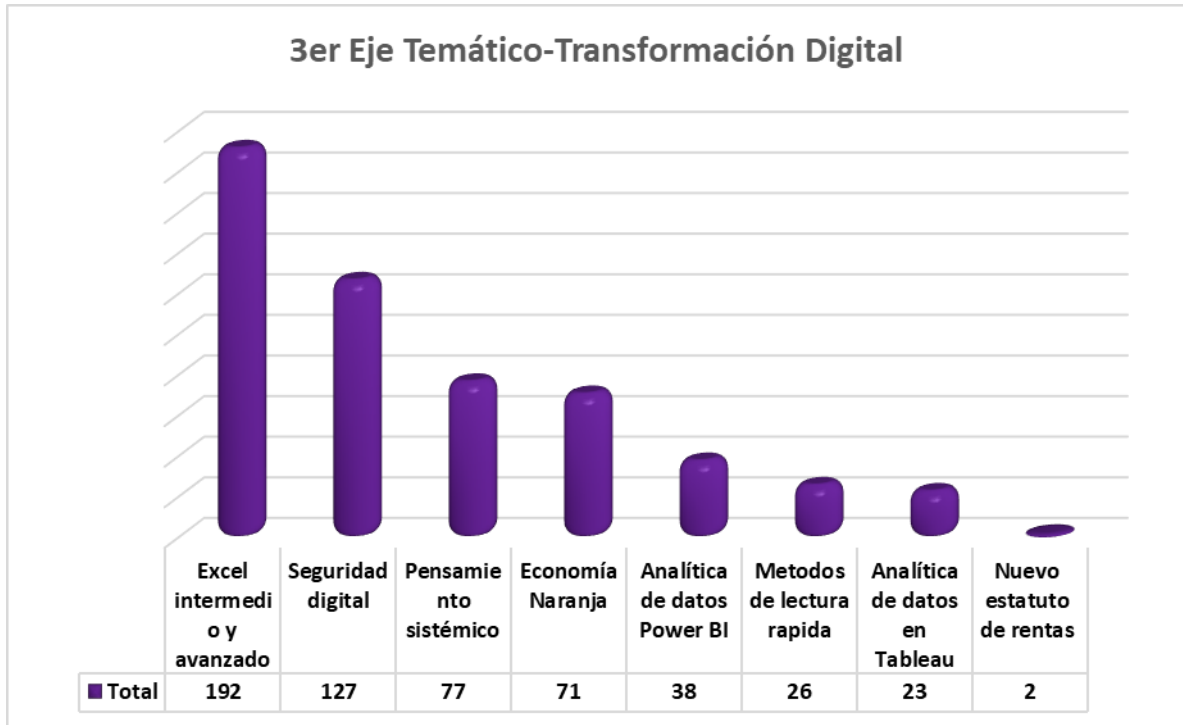


Respecto del segundo eje temático Creación de valor en lo público, las tres solicitudes de mayor puntuación respecto de la temática fueron Formulación y Evaluación de proyectos con 156 solicitudes, seguido de 108 solicitudes en política transparencia y gobernanza pública y 86 solicitudes de políticas públicas.





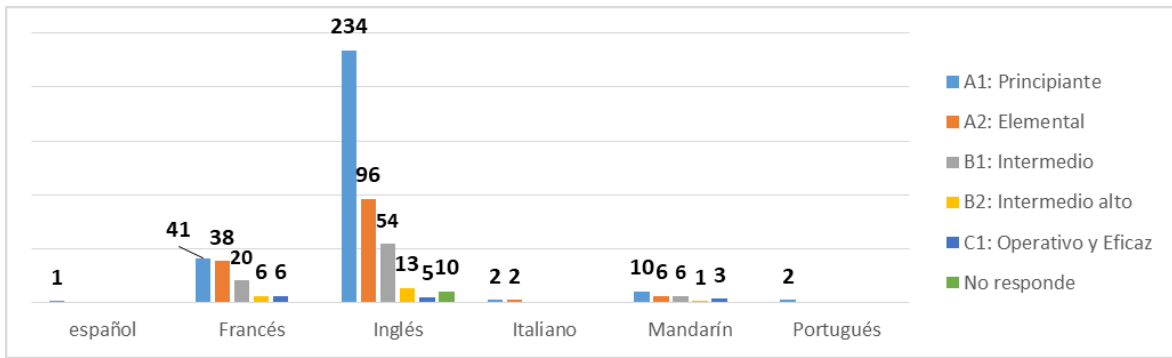
Con relación al tercer eje temático Transformación digital, la de mayor puntuación fue Excel intermedio y avanzado con 192 solicitudes, seguido de 127 solicitudes en seguridad digital, y 77 en pensamiento sistémico.



En cuanto al cuarto eje temático Probidad y Ética de lo Público, la temática con mayor solicitud fue comunicación asertiva con 169 peticiones, seguido de desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia con 134 solicitudes y 106 solicitudes de programación neurolingüística asociada al entorno público.



Finalmente respecto del programa de bilingüismo en la entidad el idioma más solicitado fue inglés con 412 solicitudes, seguido de francés con 111 solicitudes y mandarín con 26 solicitudes.



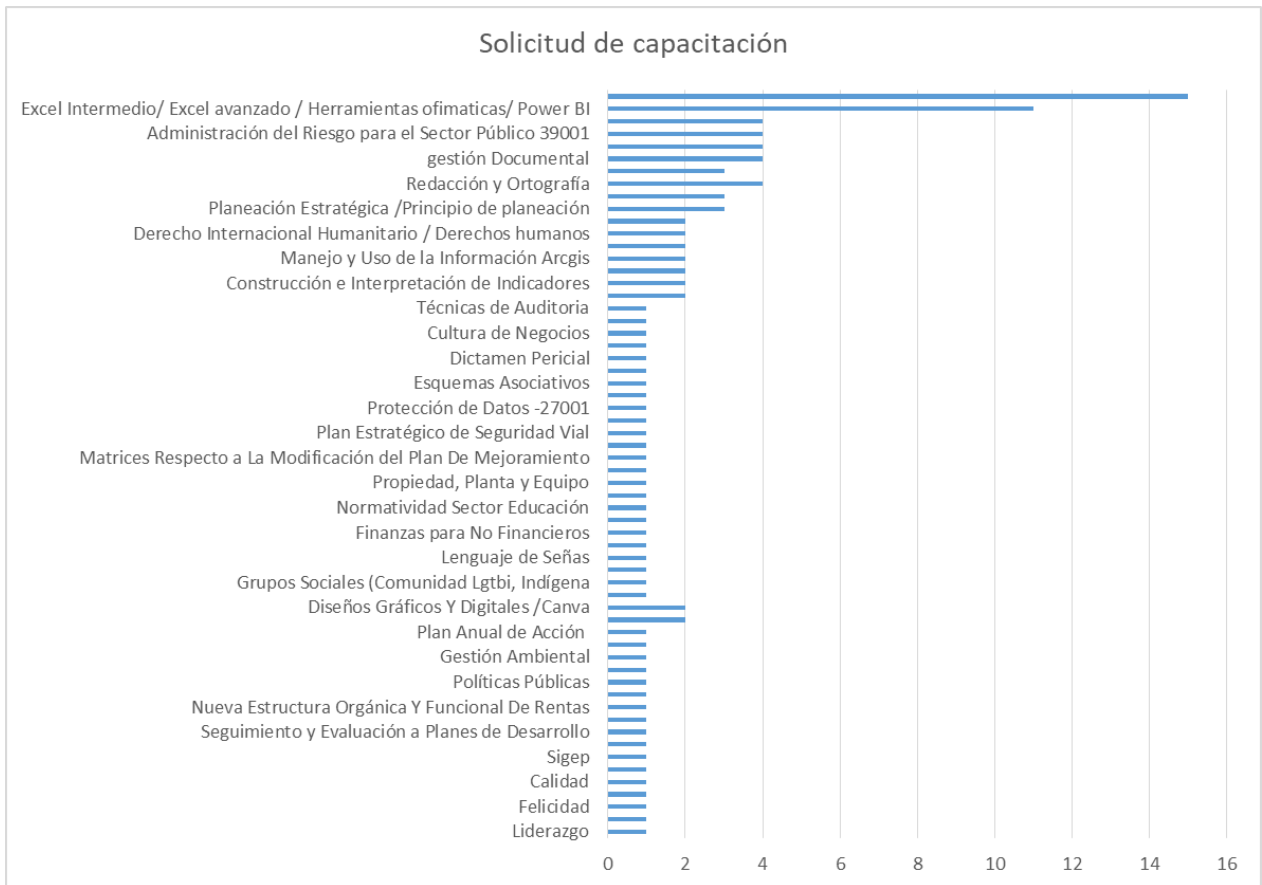
### **Resultado de entrevistas con líderes de procesos y equipos de mejoramiento**

Atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, con el fin de satisfacer los intereses generales, la efectiva prestación del servicio, y del principio básico de la capacitación, cuyo fin es aumentar los niveles de excelencia; La Secretaría de la Función Pública, expidió la Circular No. 074 del 4 noviembre de 2021 dirigida a los secretarios de despacho quienes son líderes de procesos y jefes de dependencias, así como a los equipos de mejoramiento con el fin de recolectar insumos, para formular el Plan Institucional de Capacitación, en concordancia con el Decreto No. 1083 de 2015.

Como resultado participaron 20 dependencias sugiriendo 114 capacitaciones en diversas temáticas que se agrupan, resultando:

### **Consolidación de necesidades**

Como resultado participaron 20 dependencias sugiriendo 114 capacitaciones en diversas temáticas que se agrupan, resultando:



De acuerdo con la solicitud de capacitación de las diversas secretarías se puede observar en la tabla anterior, que el 13,1% de los requerimientos están enfocados en temas de **contratación como supervisión de contratos, contratación Estatal, SECOP II, Interventoría, Sia observa, Sia contraloría.**

Seguida de esta necesidad se encuentran herramientas ofimáticas con el 10% en donde se detallan temas como: **Excel Intermedio, Excel avanzado y Power BI.**

En tercer lugar con el 4% de solicitudes se encuentran los temas:

- Redacción y ortografía
- Gestión documental
- Gestión de proyectos - Financiación para el Desarrollo / Herramientas y Técnicas de Seguimiento a Proyectos Públicos / MGA
- Comunicación asertiva

En cuarto lugar y con el 3% de ponderación de acuerdo con las necesidades de capacitación se encuentran temas como: Planeación estratégica, presupuesto público y Código de Procedimiento Administrativo.

Con el 2% de ponderación en necesidades se encuentran los temas:

- Márketing digital
- Diseños gráficos, digitales y Canva
- Seguridad social en el Sector Minero
- Indicadores
- Derecho disciplinario
- Manejo y Uso de herramienta Arcgis
- Negocios internacionales y comercio exterior
- Derecho internacional humanitario/ Derechos humanos
- Atención al ciudadano.

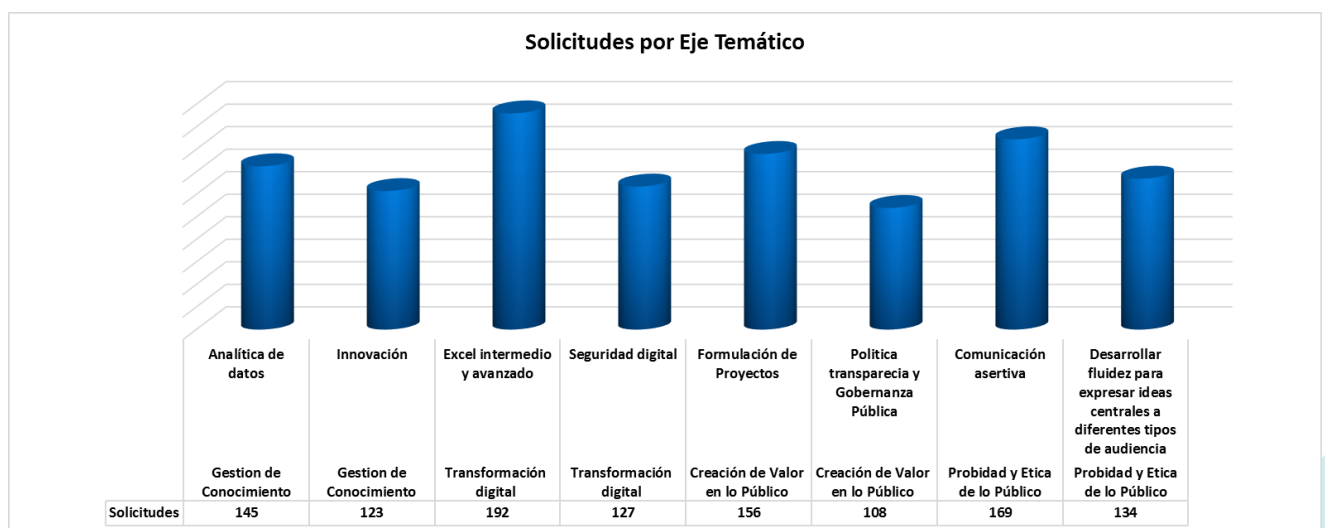
Por último cabe resaltar que el 36% de las necesidades de capacitación reportadas son temáticas específicas que piden las diversas secretarías para el desarrollo de las competencias funcionales de sus áreas.

Con el fin de consolidar las sugerencias de capacitación expresadas en las entrevistas con líderes de procesos y equipos de mejoramiento, se agruparon las de mayor puntuación.

Gráfica: temas con mayor puntuación en entrevistas.



En cuanto a los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, enviada a todos los funcionarios pertenecientes a la planta del sector central, los temas con mayor puntuación obtenidos por eje temático son:



**Gestión de Conocimiento:** 145 solicitudes sobre Analítica de datos, seguido de Innovación con 123 solicitudes.

**Transformación digital:** 192 solicitudes de Excel intermedio y avanzado, seguido de Seguridad digital con 127 solicitudes.

**Creación de Valor en lo Público:** 156 solicitudes en Formulación de Proyectos –MGA, seguido de 108 solicitudes en Política transparencia y Gobernanza Pública

**Probidad y Ética de lo Público:** 169 solicitudes en comunicación asertiva, seguido de 134 solicitudes en desarrollo de fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia.

Lo que se puede concluir del anterior análisis del levantamiento de necesidades, tanto de las entrevistas a líderes de procesos, equipos de mejoramiento, nivel directivo y de las encuestas aplicada a los funcionarios de la planta del sector central son los siguientes programas que quedarán soportados en el cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2022.

**Analítica de Datos:** La analítica de datos permite a las organizaciones analizar todos sus datos (en tiempo real, históricos, no estructurados, estructurados, cualitativos) para identificar patrones y generar conocimientos para informar y, en algunos casos, automatizar decisiones, conectando la inteligencia y la acción. Las mejores soluciones actuales respaldan el proceso analítico de un extremo a otro, desde el acceso, la preparación y la analítica de datos hasta la operatividad de los análisis y el seguimiento de los resultados.

La analítica de datos permite a las entidades ser más innovadoras y con visión de futuro en la toma de decisiones, más allá del monitoreo y la generación de informes tradicionales de KPI para encontrar patrones ocultos en los datos, las organizaciones potenciadas por algoritmos son los nuevos innovadores y líderes institucionales.

**Innovación:** Innovar es mejorar lo que existe, aportando nuevas opciones que suplan las necesidades de Los usuarios, o incluso crear nuevos servicios con el fin de que tengan éxito en el sector. La innovación pública se ha convertido en una necesidad entre las instituciones públicas para poder brindar servicios de calidad y que aporten al valor público.

**Excel intermedio y Avanzado:** Excel emplea funciones más avanzadas como pueden financieras, estadísticas, alguna función lógica como si, excel es capaz de trabajar en forma avanzada con gráficos y editarlos para cambiar el diseño o la información, tablas dinámicas, macros, diversas funciones donde se utilizan formatos condicionales y análisis de datos.

**Seguridad Digital:** La ciberseguridad o la seguridad digital es el área de una entidad enfocada en procesos informáticos y telemáticos para proteger toda la infraestructura física y digital relacionada con la tecnología computacional, también puede definirse como la capa de protección para los archivos de información digital, la seguridad digital engloba un gran número de técnicas y procedimientos para ejecutar dicha protección, gracias a las herramientas que se encuentran disponibles, se pueden evitar sustracciones o robo de información valiosa o cualquier ataque cibernético.

**Formulación de Proyectos – MGA:** La Metodología General para la Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública (MGA), es una herramienta

informática en la que se registra en un orden lógico la información para la formulación y evaluación de un proyecto de inversión; su sustento conceptual se basa de una parte en la metodología de Marco Lógico derivada de los procedimientos e instrumentos de la Planificación Orientada a Objetivos, y de otra en los principios de preparación y evaluación económica de proyectos. Por ello es importante que quien la diligencie, sea conocedor de los conceptos básicos de la teoría de proyectos y de su aplicación durante cada una de las etapas por las que éstos pasan, tal es el caso de la etapa de pre inversión, inversión, operación y evaluación ex post.

**Política transparencia y Gobernanza Pública:** La transparencia en el servicio público, los datos abiertos, el buen gobierno, la rendición de cuentas, la gobernanza y la lucha contra la corrupción son algunos temas que en los últimos años han venido tomando mayor relevancia en la agenda gubernamental del país, y que resultan relevantes en la medida que se conocen escándalos relacionados con la falta de transparencia en el manejo de los recursos públicos; instrumento para lograr dicho fin es la política pública, entendida como una estrategia con la cual el gobierno coordina y articula el comportamiento de los actores a través de un conjunto de sucesivas acciones intencionales, que representan la realización concreta de decisiones en torno a uno o varios objetivos colectivos, considerados necesarios o deseables en la medida en que hacen frente a situaciones socialmente relevantes.

**Comunicación asertiva:** La comunicación asertiva es un estilo de comunicación en el que se expresan ideas, sentimientos y necesidades de forma directa, segura, tranquila y honesta, al mismo tiempo se trata de ser empático y respetuoso con las otras personas, es una forma de comunicar diplomática y equilibradamente en la que se comparte el punto de vista, al mismo tiempo que se tienen en cuenta los sentimientos de los demás y se respetan sus creencias y derechos.

**Desarrollar fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia:** La fluidez es un criterio de evaluación de la expresión oral y, por tanto, requiere atención, tiempo y estímulo constante, expresa la mayor o menor facilidad con que una persona puede llamar las ideas que se encuentran en la antesala de la conciencia, y la capacidad para expresarlas a diferentes audiencias.

**Tabla:** consolidado de programas para el cronograma del PIC-2021

N°	Ejes Temáticos	Programas
1	Gestion de Conocimiento	Analítica de datos
2	Gestion de Conocimiento	Innovación
3	Transformación digital	Excel intermedio y avanzado
4	Transformación digital	Seguridad digital

5	Creación de Valor en lo Público	Gestión de proyectos - Financiación para el Desarrollo / Herramientas y Técnicas de Seguimiento a Proyectos Públicos / MGA
6	Creación de Valor en lo Público	Política transparencia y Gobernanza Pública
7	Probidad y Ética de lo Público	Comunicación asertiva
8	Probidad y Ética de lo Público	Desarrollar fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia
9	Creación de Valor en lo Público	Supervisión de Contratos / Contratación Estatal/ SECOP II / interventoría / Sia observa/ Sia contraloría
10	Creación de Valor en lo Público	Administración del Riesgo para el Sector Público 39001
11	Creación de Valor en lo Público	Bilingüismo
12	Herramientas propias	Aplicativo mercurio
13	Herramientas propias	Herramienta Isolución

Finalmente, de acuerdo a los insumos del diagnóstico de necesidades dentro del cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2022, quedarán para ejecución 13 programas de formación para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales, y de habilidades; **las demás solicitudes se les dará cobertura por los Programas de Aprendizaje Individual** de conformidad con el instructivo de Solicitud de capacitación individual.

### Recomendaciones y requisitos de MIPG

El Plan Institucional de Capacitación, consolida los lineamientos y requisitos de las 17 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, y sus dimensiones, lo que permite simplificar e integrar los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos más sencillos y eficientes al interior de la Gobernación de Cundinamarca y brindar una gestión pública eficiente.

1. Dimensión de Talento Humano
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Gestión con valores para resultados
4. Evaluación de Resultados
5. Información y Comunicación
6. Gestión de Conocimiento
7. Control Interno

## Componente estratégico







## 2. Visión

La Gobernación de Cundinamarca contará en el 2030 con una gestión pública capaz de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

## 3. Objetivo general

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

### 3.1 Objetivos específicos

-  Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.
-  Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, alianzas con instituciones educativas, con entidades públicas, con organismos internacionales que aporten a la gestión pública.
-  Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad para el desarrollo de las competencias técnicas y específicas conforme a la misión de cada entidad.
-  Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
-  Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, cercanía y la confianza ciudadana.
-  Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar y difundir y preservar El análisis normativo es la orientación para el desarrollo de los lineamientos de este Plan Institucional de Capacitación, así como



para las entidades que generan una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos.

## MARCO LEGAL

Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, se debe entender que la ley y las normas ofrecen límites a la gestión, por lo tanto, son marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los servidores como para la comunidad cundinamarquesa.

### 4.1 La capacitación como derecho

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

**Constitución política.** La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

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

**Ley 489 de 1998** determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la **Ley 909 de 2004** estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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

- ✦ Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- ✦ Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- ✦ Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- ✦ Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- ✦ Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

**Decreto Ley 894 de 2017:** por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo

del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

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

**Resolución 0667 de 2018:** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o proceso transversales de las entidades públicas.

**Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará 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.”

**Decreto Departamental 097 de 2019:** Por el cual se establecen los lineamientos generales aplicables a los manuales específicos de funciones y de competencias laborales, para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta del Despacho del Gobernados y la planta global del sector central de la administración departamental.

**Decreto Departamental 437 de 2020:** Por el cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

**Decreto Departamental 392 de 2020:** Por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación «PIC», Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos», para los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.

**Decreto Departamental 104 de 2021:** Por el cual se modifican el Decreto Departamental 392 del 21 de agosto de 2020, en lo referente al programa de Aprendizaje Individual “PAI”

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 **«Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad».**

Plan Departamental de Desarrollo 2020 –2024 **“Cundinamarca, ¡Región que progresa!”**

**DAFP** - Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030 Departamento Administrativo de la Función Pública

**MIPG** - Modelo Integrado de Planeación y Gestión

**GETH** - Gestión Estratégica del Talento Humano

## 4.2 Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en la Gobernación de Cundinamarca, existen diferentes tipos de vinculación laboral: carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento, por tanto, los programas de capacitación estarán orientados a todos los funcionarios de la planta del sector central independiente su vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

## 4.3. Los colaboradores de la administración pública y la capacitación: contratistas por prestación de servicios

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta del Plan Institucional de Capacitación, por la cual se encuentran

contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción.

## 4.4 Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación

El plan institucional de capacitación de la gobernación de Cundinamarca para la vigencia 2022, inicia con la identificación de necesidades de capacitación de los líderes de procesos, equipos de mejoramiento, lineamientos del sector público y funcionarios de la entidad.

El PIC 2022 busca en un sentido general facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales para incrementar el índice de desempeño institucional.

Por consiguiente, la ejecución de los programas, finaliza con seguimiento y evaluación de impacto de cada programa ejecutado durante la vigencia y la apropiación del conocimiento a través de la valoración de los jefes inmediatos para la expresión de las competencias desde el SER, SABER y el SABER HACER.

## 4.5 La capacitación analizada desde la gestión pública

La gestión pública inteligente consiste en el fortalecimiento de las capacidades técnicas de las instituciones públicas departamentales, para garantizar su sostenibilidad y eficiencia. Lo anterior se logra a través de varias acciones encaminadas a la conservación de la memoria, la gestión transparente y de excelencia, la eficacia técnica, entre otras, y se verá reflejado en la constitución de un departamento con mejores y más eficientes instituciones, que sea ejemplo a nivel nacional y generar valor con cada actuación de la administración pública, mediante procesos modernos de impacto positivo, en todos los cundinamarqueses.

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 o capacidades requieren desarrollar o afianzar 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.

## 5. Desarrollo de la capacitación en el sector público

La capacitación en los servidores públicos debe contribuir al logro de la misión, los objetivos estratégicos y las metas de la entidad, lo que requiere determinar regularmente las necesidades organizacionales y evaluar los resultados de los programas de capacitación en relación con las necesidades de la entidad, para fortalecer el desempeño institucional.

### 5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos

El artículo 4 del Decreto 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. 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).

Partiendo de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus procesos en relación con la misionalidad de la entidad.

Por lo tanto, se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

**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.

**Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional, se asocian directamente con la misionalidad de la entidad.

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, las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público.

## 5.2 El aprendizaje organizacional

El aprendizaje organizacional es priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés de la entidad, es generar una garantía en la calidad de servicios prestados a los grupos de interés, servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad, para el fortalecimiento institucional.

El aprendizaje organizacional es el **proceso de construir nuevo conocimiento y desarrollar competencias en las personas dentro de una organización**. Conforme la Entidad gane experiencia, también deberá potenciar el desarrollo progresivo de competencias de sus trabajadores a lo largo del tiempo<sup>1</sup>.

Durante este proceso, se debe fomentar la creación de conocimiento a través de estrategias definidas en la gestión del conocimiento y almacenarlas en **plataformas de conocimiento** para que cualquier colaborador de la Entidad pueda acceder de manera práctica y sencilla.

En general, los expertos afirman que existen cuatro tipos de **aprendizaje** que generan **conocimiento** en las organizaciones. Estas son:

- **Aprendizaje individual**

Cuando un colaborador aprende nuevas habilidades o tiene ideas innovadoras, su productividad y rendimiento mejoran sustancialmente. Por lo tanto, debe **compartir lo aprendido con sus compañeros de trabajo** para que, en caso de que se retire de la empresa, el conocimiento no se vaya con él.

---

<sup>1</sup> <https://aprendizaje360.com/importancia-aprendizaje-organizacional-empresa/>



- **Aprendizaje grupal**

Los grupos o equipos de colaboradores también pueden aprender nuevas habilidades juntos. Cuando las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en equipo, tienden a coordinar de tal manera que **aprenden como grupo**.

- **Aprendizaje organizacional**

Hace referencia a las **comunidades de aprendizaje que contribuyen a la organización** como un todo, pero este tipo cuenta con su propia designación especial. El aprendizaje organizacional es el proceso de la organización de obtener conocimiento relacionado con su función y usarlo para **adaptarse a un entorno cambiante y aumentar su eficiencia**.

- **Aprendizaje interorganizacional**

Este es el tipo más amplio de aprendizaje organizacional, y es más común en grandes empresas con múltiples ubicaciones.

Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales, a la transferencia de conocimiento, y fortalecimiento de las políticas públicas de la entidad.

Así mismo, la metodología enfocada a la gestión del talento humano busca promover en los servidores públicos acciones para transferir, compartir el conocimiento, fortalecer competencias comportamentales, apropiar el código de integridad, mejorar el clima laboral, apropiar la cultura organizacional, gestionar riesgos, e implementar buenas prácticas administrativas para la mejora continua y fortalecimiento de los procesos.

## 5.3. El aprendizaje como fortalecimiento al plan de carrera

El aprendizaje colectivo, a partir de las necesidades detectadas organizacionales, le suma y agrega valor al aprendizaje individual, al crecimiento profesional, el cual es una preparación para el **plan de carrera individual**, en razón a que el funcionario fortalecerá sus conocimientos durante su vida laboral, brindando las herramientas necesarias que redundarán en su entorno profesional, personal y familiar; **El plan de Carrera**, está relacionado directamente con el Plan Institucional de Capacitación y con el Plan Institucional de Estímulos, Bienestar e Incentivos y con la meta del Plan de Desarrollo "**Cundinamarca, ¡Región que Progresa!**"

## 6. Priorización temática, estructura y propósito.

De conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, en el Plan Institucional de Capacitación PIC-2022, se tendrá en cuenta los siguientes referentes para una eficiente gestión pública: la política del estado, cultura de la ética, política de integridad, transparencia, valores del servidor público, visión de desarrollo, objetivos sostenibles y equidad.

Ejes temáticos a tener en cuenta:



### 6.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- 🚩 Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- 🚩 Mitiguen la fuga del capital intelectual
- 🚩 Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- 🚩 Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- 🚩 Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- 🚩 Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- 🚩 Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- 🚩 Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- 🚩 Estén a la vanguardia en los temas de su competencia

la innovación debe enfocarse en dos espacios fundamentales: **la planeación estratégica** de las entidades que buscan ser cada vez más innovadoras para responder de manera adecuada a retos públicos; y en los servidores públicos como base del **talento innovador** de las entidades públicas.

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el

usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Construcción sostenible
	Ciencias de comportamiento

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER HACER</b>	Administración de datos
	Administración del conocimiento
	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Gestión de la información
	Mecanismos para la medición del desempeño
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Economía naranja
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
	Pensamiento de diseño
	Diseño de servicios
<b>SABER SER</b>	Orientación al servicio
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Comunicación asertiva
	Diseño centrado en el usuario
	Gestión del cambio
	Ética en la explotación de datos

## 6.2 Eje 2. Creación de valor público

La creación de valor en la Gobernación de Cundinamarca, se refleja en la calidad de los servicios que presta a la comunidad, y a las partes interesadas, de igual manera en las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

La entidad busca la entera satisfacción de sus ciudadanos, siempre a través de políticas de buen gobierno como la transparencia, fortalecimiento de

competencias de sus funcionarios, que redundan en el oportuno y eficiente servicio al ciudadano.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
	Gerencia de proyectos públicos
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Competitividad territorial
	Crecimiento económico y productividad
	Catastro multipropósito



COMPETENCIA DIMENSIÓN	COMPETENCIA DIMENSIÓN
<b>SABER HACER</b>	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Seguridad ciudadana
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo
<b>SABER SER</b>	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
	Focalización del gasto social
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

## 6.2 Eje 3. Transformación digital

La capacitación y la formación de 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.

La Gobernación de Cundinamarca adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor, oportunidad y eficiencia en el servicio público.

Finalmente, la Ley del Plan Nacional de Desarrollo, en su artículo 147, establece que:

Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data
	Economía naranja
<b>SABER HACER</b>	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad

## 6.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público; la identidad del servidor público de la Gobernación de Cundinamarca esta enmarcada en los valores institucionales del código de integridad y dos apropiados por la entidad como agentes de valor: Respeto, compromiso, diligencia, justicia, honestidad, felicidad y cercanía, valores que enmarcan nuestro actuar diario.

Temáticas sugeridas:



CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y</b>	<p>Conocimiento crítico de los medios.</p> <p>Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.</p> <p>Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.</p>
<b>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</b>	<p>Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.</p> <p>Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).</p> <p>Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.</p>
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	<p>Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.</p> <p>Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.</p> <p>Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.</p>

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</b>	<p>Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.</p> <p>Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.</p> <p>Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.</p> <p>Código de Integridad</p>
<b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b>	<p>Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).</p> <p>Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.</p> <p>Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.</p> <p>Comunicación asertiva.</p> <p>Lenguaje no verbal.</p> <p>Programación neurolingüística asociada al entorno público</p>

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN</b>	<p>Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.</p> <p>Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.</p> <p>Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.</p>
<b>PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA</b>	<p>Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.</p> <p>Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.</p> <p>Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.</p> <p>Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.</p>

En este sentido, para la vigencia se ha determinado que se desarrollarán estas competencias a través del cumplimiento de los Ejes temáticos anteriormente mencionados y que de acuerdo con el diagnóstico realizado se enmarcan en:



Cabe resaltar que para obtener las competencias esperadas que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, la Entidad para la presente vigencia ha definido realizar la “Escuela de Saberes” con el contenido:

COMPETENCIA	GESTION DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DE VALOR PUBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO
<b>TEMATICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analítica de datos institucionales</li> <li>Herramientas para la Innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilingüismo</li> <li>Gestión de proyectos</li> <li>Contratación Estatal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excel intermedio y avanzado – Power BI - Tableau</li> <li>Seguridad Digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades blandas</li> <li>Rendición de cuentas</li> </ul>
<b>SABER</b>	Innovación Capital intelectual Procesamiento de datos	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) Inglés Contratación estatal	Manejo de Excel intermedio y avanzado. Manejo Power BI Apropiación y uso seguro de la tecnología.	Pensamiento crítico y análisis Empatía y solidaridad
<b>SER</b>	Gestión del cambio Gestión por resultados Cambio cultural para la experimentación e innovación	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	Comunicación y lenguaje tecnológico. Ética en el contexto digital y de manejo de datos. Pensamiento sistémico	Modelos efectivos para la rendición de cuentas. Servicio al ciudadano. Comunicación asertiva
<b>HACER</b>	Big data Instrumentos estadísticos Competitividad e Innovación	Construcción de indicadores. Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño. Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. Desarrollo de competencias en el segundo idioma. Inglés	Automatización de procesos Seguridad digital Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real Minimización de costos	

## 7. Formación de directivos públicos

La formación del nivel directivo de la Gobernación de Cundinamarca, busca fortalecer competencias para liderar equipos de trabajo, toma de decisiones, experticia en la gestión pública, sentido de pertenencia, y las que estén relacionadas directamente con el manual de funciones.

### 7.1 Programa de alta gerencia del estado

Con el objetivo de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana, se propone para el año 2022, que todos los gerentes públicos de la Entidad, realicen el curso de **Gerentes Públicos** ofertado por la Función Pública y que contiene:

1. **Organización y Funciones del Estado Colombiano:** Este módulo presenta la Organización y funcionamiento del Estado Colombiano a partir de los Principios constitucionales de la organización del Estado, la Estructura del Estado Colombiano, la Descentralización y organización territorial y la Institucionalidad para el Postconflicto.
2. **Gestión del Empleo Público y del Talento Humano:** El segundo módulo de Gestión del empleo público y del talento humano contiene los procesos y la normatividad de la Gestión del Empleo Público y del Talento Humano a partir de la gestión estratégica, la gerencia pública y evaluación del rendimiento, las Situaciones administrativas junto con la Política de Integridad.
3. **Gestión del desempeño institucional:** Este tercer módulo permite conocer los procesos y la normatividad de la Gestión y Desempeño Institucional a partir de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), la Planeación Institucional y el Presupuesto público.
4. **Contratación pública:** El último módulo de Contratación pública presenta la normatividad establecida y vigente para liderar el proceso de contratación.

Se vincularán programas de alta gerencia para el nivel directivo debido a que, como servidores públicos, tienen la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, el análisis de contextos políticos, sociales, participativos, económicos, culturales, ambientales y el control sobre la gestión y las decisiones de las administraciones públicas municipales.

Temáticas a trabajar:

1. Inducción y actualización: Con el propósito de brindar herramientas que les permitan conocer la cultura organizacional, ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.
2. Innovación y gestión del conocimiento: en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.
3. Habilidades gerenciales
  - a. Liderazgo
  - b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
  - c. Modelos de toma de decisiones
  - d. Negociación colectiva y resolución de conflictos
  - e. Gestión del talento humano
4. Políticas públicas

- a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
5. Gestión de Recursos
  - a. Hacienda pública y finanzas
  - b. Gestión de bienes
  - c. Contabilidad
6. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
7. Fundamentación jurídica
  - a. Contratación pública
  - b. Defensa jurídica del Estado
  - c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
  - d. Actualización normativa

## 7.2 Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

El liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones, capacidades que se entornan a los siguientes ejes de acción:

- 🚩 Capacidad para influir e inspirar a su equipo de trabajo.
- 🚩 Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- 🚩 Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno.

La Gobernación de Cundinamarca ha definido para la presente vigencia realizar un acompañamiento personalizado para la Alta Gerencia donde mediante un proceso de construcción, y con un conjunto de recursos ontológicos, se pueda motivar a la alta dirección para alcanzar aquellos resultados deseados en el desarrollo de las competencias y habilidades blandas que impacten en la conducción de sus equipos.

Las habilidades que se esperan impactar con este acompañamiento están enfocadas en aspectos como:

- Superación de conflictos tanto internos (dudas, contradicciones, confusión) como externos especialmente los relacionados con problemas en el trabajo que impiden la consecución de metas del plan de desarrollo.
- Descubrimiento de nuevas maneras de accionar obteniendo resultados diferentes.

- Descubrimiento y aceptación.
- Gestión emocional.
- Explorar y revisar creencias limitantes.
- Desarrollo de poder personal
- Construcción de relaciones de éxito.
- Generación de cambio social

Lo anterior para gestionar y garantizar el Liderazgo personal desde la Intervención desde la integralidad de cuerpo, emoción y lenguaje, que permite una toma de conciencia total, a la vez que posibilita más y mejores acercamientos para liderar proyectos y equipos.

## 8. Inducción

Está orientado a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad para de esta manera desarrollar habilidades, actitudes y competencias; constituye el principal medio para suministrar información de la función pública y del funcionamiento propio de la Gobernación de Cundinamarca.

Para el proceso de la inducción se institucionalizará el último jueves de cada mes, con un corte de los funcionarios posesionados hasta el 25 de cada mes, con el fin de poner en contexto al nuevo funcionario y se apropie de la cultura organizacional.

A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

## 8.1 Objetivos de la inducción:

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

## 9. Reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

Se realizará según lo establecido en el instructivo A-GTH-IN-006 - Reinducción Institucional, publicado en la herramienta del SIGC, para lo cual hay que tener en cuenta que, es una actividad de formación y entrenamiento de los funcionarios públicos.

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario 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 servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del sector central de la administración departamental por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzca algún cambio organizacional, e incluirán



obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

## 9.1 Objetivos de la Reinducción:

- ✚ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✚ 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.
- ✚ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✚ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✚ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados 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.
- ✚ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 10. Presupuesto del plan

La Secretaría de la Función Pública cuenta con un rubro presupuestal, el cual tiene asignado para la vigencia 2022, un valor de SEICIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$630.000.000).

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de capacitaciones.

Presupuesto del plan institucional de capacitaciones "PIC 2020"		
Concepto	Inversión	%
Programas de Aprendizaje en Equipo "PAE"	\$ 150.000.000	24%
Programas de Aprendizaje Individual "PAI"	\$ 480.000.000	76%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 630.000.000</b>	<b>100%</b>

**Parágrafo:** La Secretaría de la Función Pública podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el PIC, de igual manera los programas inmersos dentro del Plan Institucional de Capacitaciones podrán ser sustituidos en concordancia con las necesidades de la institución sin tener que cambiar el documento inicial. En todo caso, el cambio debe constar por escrito y corresponderá a un apéndice del PIC.

## 11. Indicadores de evaluación y seguimiento del PIC

El plan institucional de capacitación se mide a través de cuatro indicadores, registrados en el SIGC (herramienta Isolución), así:




- Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la GETH
- Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado general está por encima del 4.
- Cobertura del Plan Institucional de Capacitación por cada programa de formación ejecutado de acuerdo con el cronograma.
- Evaluación de impacto (efectividad): La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, que debe ser evaluada por el jefe inmediato del servidor capacitado, asimismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada, la medición del impacto de la capacitación, se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

Las capacitaciones que reciba el funcionario contempladas dentro del plan de capacitación y que impacten las competencias funcionales y comportamentales

de manera transversal, deben ser socializadas al equipo de trabajo y/o a partes interesadas (establecidas por el jefe inmediato) a través del mecanismo que cada dependencia defina documentando las evidencias y reportándolas a la Dirección de Desarrollo Humano.

Por último, se implementará la evaluación y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación con la revisión de la cobertura total, de acuerdo con la población general de la Entidad.

## 12. Cronogramas de ejecución:

-  Plan Institucional de Capacitación
-  Plan de capacitación -SST
-  Inducción, Reducción



## CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC-2022

Ejes temáticos		Ejes Estratégicos	Clasificación de competencias	Nombre del Proyecto	No. Participantes	Horas
Plan Nacional de Formación Nacional - <b>DAFP</b>	Política de integridad -MIPG- Línea estratégica <b>Más gobernanza</b>	Eje 1. <b>Gestión del conocimiento y la innovación</b>	Analítica de datos	<b>Escuela de saberes</b>		
			Herramientas propias: Mercurio	Gestión-Secretaría TIC		
			Herramientas propias: Isolución	Gestión-Dirección de Desarrollo Organizacional		
			Herramientas propias: Sigep	Gestión-Dirección de Administración del Talento Humano		
			Herramientas propias: Supervisa	Gestión-Dirección de Contratación		
			Herramientas para la Innovación en el sector público	<b>Escuela de saberes</b>		
		Bilingüismo	<b>Escuela de saberes</b>			
		Gestión de Proyectos -MGA	<b>Escuela de saberes</b>			
		Contratación estatal: Supervisión De Contratos / Contratación Estatal/ SECOP	<b>Escuela de saberes</b>			

			II / interventoría / Sia observa/ Sia Contraloría			
		Eje 2. <b>Creación de valor en lo público</b>	Gestión de riesgos	<b>Escuela de saberes</b>		
			Política transparencia y gobernanza pública	Gestión - Secretaría de Transparencia		
		Eje 3. <b>Probidad y ética de lo pública</b>	Habilidades blandas del servidor público, comunicación asertiva y efectiva	<b>Escuela de saberes</b>		
			Rendición de cuentas	<b>Escuela de saberes</b>		
			Servicio al ciudadano	<b>Escuela de saberes</b>		
			Desarrollar fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia, PNL	Gestión - Aliados		
		Eje 4. <b>Transformación digital</b>	Excel intermedio, avanzado	<b>Escuela de saberes</b>		
			Seguridad digital	<b>Escuela de saberes</b>		
			Herramientas avanzadas para análisis y presentación de datos: Power BI - Tableau	<b>Escuela de saberes</b>		

		<b>Formación del nivel directivo</b>	Liderazgo para una gestión por resultados	Escuela de Líderes		
			Marca personal, técnicas para hablar en público, servicio a la comunidad	Escuela de Líderes		



**CRONOGRAMA PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

ACTIVIDAD	No PARTICIPANTES	RECURSOS REQUERIDOS	ENERO	FEBR.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT.	NOV.	DIC.
INDUCCIÓN GENERAL	TODOS FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO	Logística, convocatoria y socialización. Cartilla Guía de trámites Gestión del Talento Humano.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
REINDUCCIÓN	TODOS FUNCIONARIOS	Logística, convocatoria y socialización.						x						

<p>ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO</p>	<p>TODOS FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO</p>	<p>Formato Acta Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, código: A-GTH-FR-043</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
--	--	---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

**CUNDINAMARCA**  
**iREGIÓN**  
**Que Progresa!**