



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 1 de 26

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. MARCO CONCEPTUAL.....	4
3. OBJETIVOS	11
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	12
5. MARCO NORMATIVO.....	13
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).....	17
8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	20
9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024.....	25
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	26
11. ANEXOS.....	26



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 2 de 26

1. JUSTIFICACIÓN

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 en su capítulo “5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos”, hace mención al artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, el cual 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”*.

Este, modificado a su vez, por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público tiene como objetivo cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.

Lo que implica que todos los servidores públicos del Municipio de Armenia, deben poseer unas capacidades básicas, las cuales les permitan incrementar sus conocimientos individuales y colectivos, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así mismo, la prestación de servicios a la comunidad, implementando la eficiencia del cargo el cual desempeña en la organización.

Es por ello, que las Entidades Públicas en Colombia están en la obligación de establecer anualmente programas de capacitación para los funcionarios, como se contempla en la Ley 734 de 2002 de manera especial, en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, Artículo 3, Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”* y el capítulo segundo, en su Artículo 34. Numeral 40, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. En la Alcaldía de Armenia, es responsabilidad del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional aplicar la metodología para su implementación y ejecución, siendo la formación y capacitación vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de las o los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal.

Por ésta razón se hace necesario reglamentar las actividades correspondientes al mismo, con el fin de garantizar claridad, equidad y transparencia en el proceso.

Para la elaboración del mismo, se ha tenido en cuenta como material, los parámetros impartidos por el Gobierno nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, tomando como insumo la identificación de necesidades por parte de los directores, subdirectores, secretarios subsecretarios y jefes de oficina de cada dependencia de la administración central, teniendo una percepción de la alta gerencia como pieza fundamental en la construcción del Plan Institucional de Formación y Capacitación para el 2024; así mismo, se utilizó un formato diseñado en google drive donde se involucraron los seis (6) ejes temáticos con las posibles áreas de conocimiento y actividades de capacitación y con en el cual los directores, secretarios de despacho y funcionarios de las



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 3 de 26

dependencias, determinaron las necesidades que tenían en materia de capacitaciones, permitiendo que los servidores se involucren, participen activamente y accedan al programa, todo ello en procura de contribuir al cumplimiento y logro de la misión institucional. De igual manera los servidores públicos han sido receptivos ante la invitación realizada por el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional y se han involucrado en la elaboración y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, haciendo parte activa del proceso como facilitadores internos, compartiendo sus conocimientos y experiencias, capital humano que consideramos un pilar fundamental en la ejecución del PIC de la entidad y así apuntar al logro de una administración pública eficiente y moderna, como resultado de contar con un talento humano compuesto por servidores públicos 4.0., fortalecidos en sus conocimientos, habilidades y destrezas, acorde a las necesidades de una sociedad inmersa en la cuarta revolución industrial.

La importancia que tiene la capacitación para la Alcaldía de Armenia, se debe no sólo a que permite atender y satisfacer las necesidades de conocimientos de los empleados, sino también motivarlos, lo cual se ve reflejado en el incremento de su calidad en el trabajo, mejora el servicio y atención al ciudadano; además, la capacitación es necesaria para el fortalecimiento de competencias dentro del proceso, entendiendo que *“bajo el sistema de gestión de la calidad, estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios”*¹

¹ Cartillas de Administración Pública - Plan Nacional de Formación Continuada PNFC. -

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_plan.pdf



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 4 de 26

2. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia existe una política de empleo público, que se basa en unos pilares y en un modelo de empleo público que busca unos resultados, tales como:

- incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.
- Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
- Mayor Productividad del Estado.
- Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.

Los objetivos del modelo de empleo público son:

- Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.
- Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.
- Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.

El modelo se funda en los siguientes pilares: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación.

De lo anterior, se concluye que para lograr los resultados y objetivos del empleo se requiere de un talento humano que desempeñe su labor como resultado del mérito, que sea competente y que a lo largo de su vida profesional desarrolle y fortalezca sus habilidades y competencias técnicas y socioemocionales.

Por ello en la política estratégica del talento humano como dimensión del modelo integrado de planeación y gestión, se incluyen las rutas de creación de valor, las que tienen por fin enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción de la entidad, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas de creación de valor son: Ruta de la felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad, Ruta de análisis de datos.

En las rutas del crecimiento y el servicio se tiene como temática asociada el plan institucional de capacitación, lo que permite inferir que a través de la ejecución del plan se pueden impactar aspectos puntuales que permitan lograr resultados eficaces en la gestión pública.

Para lograr que el plan institucional tenga el impacto esperado, debe construirse con un objetivo específico, basado en un diagnóstico que permita identificar la brecha o falencia existente.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 5 de 26

El Plan de Formación y Capacitación 2023-2030, como bitácora de las entidades del estado hace mención de una visión institucional, por tanto, el Plan Institucional de Capacitación del Municipio de Armenia, específicamente para su nivel central, debe apuntar al cumplimiento de la visión institucional y de sus objetivos estratégicos, los que se transcriben a continuación tomados del formato D-AM-SGI-005 de 19/01/2024 V11, el cual consagra:

VISIÓN INSTITUCIONAL: Armenia en 2023 será un municipio que se destaque por ser ambientalmente sostenible y pueda ser llamado la Capital Verde de Colombia. Que haya atacado el flagelo del desempleo mediante la generación de procesos productivos y de competitividad con innovación; implementando un ecosistema TIC, alcanzando el título de Ciudad Inteligente. Que haya desarrollado procesos de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, recuperando la confianza de sus habitantes”.

“Objetivos de Calidad”:

- Satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera ágil, eficiente y oportuna.
- Cumplir las metas trazadas en el Plan de Desarrollo del Municipio.
- Fortalecer el talento humano para garantizar una adecuada atención y servicio al ciudadano.
- Mejorar la atención al ciudadano a través de la implementación y aplicación de políticas de calidad.
- Enmarcar el actuar de la administración bajo los parámetros constitucionales y legales”.

De lo plasmado en la visión institucional se deduce que el fin último del quehacer misional del ente territorial es recuperar la confianza ciudadana, al satisfacer las necesidades de los ciudadanos bajo parámetros de agilidad, eficiencia y oportunidad, y se logrará con el concurso del talento humano.

Si para conseguir los resultados planeados y esperados, el talento humano es un componente fundamental, éste debe estar a la altura de su misión, por ende, debe estar formado técnica y socioemocionalmente, para contar con los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes necesarias y ello se logra con el diseño y ejecución de un plan de formación y capacitación institucional enfocado a ello.

Así, mismo las capacitaciones deben enmarcarse en los ejes priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los cuales son:

- ❖ Eje Temático 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.
- ❖ Eje Temático 2: Territorio, Vida y Ambiente.
- ❖ Eje Temático 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.
- ❖ Eje Temático 4: Transformación Digital y Cibercultura.
- ❖ Eje Temático 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.
- ❖ Eje Temático 6: Habilidades y Competencias.

Cada uno de los ejes priorizados apunta al fortalecimiento de las entidades públicas, así:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 6 de 26

- ❖ Eje temático 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: este eje 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.
- ❖ Eje temático 2. Territorio, Vida y Ambiente: Este eje Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
- ❖ Eje temático 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
- ❖ Eje temático 4. Transformación Digital y Cibercultura: Este eje se define como la capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- ❖ Eje temático 5. Probidad, Ética e Identidad de los Público: Este eje resalta la capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
- ❖ Eje temático 6. Habilidades y Competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 7 de 26

en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Por lo anterior, la Alcaldía organizó y configuró sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

Es importante precisar, que la formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de las entidades se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

De modo tal, que para la formación de personal se está haciendo uso de la oferta que brinda la ESAP y el ciclo de capacitaciones en Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gestión Estratégica del Talento Humano, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas, entre otras que brinda el Departamento Administrativo de Función Pública, a través de las diferentes Direcciones, así como la oferta de otras entidades que generan una oferta pública a todos los servidores, como el SENA, además de la institucional que genera de manera interna la Alcaldía de Armenia.

No obstante, al tomar estos lineamientos de política es necesario acercarnos a su definición:

“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 esenciales para el servidor público de la Alcaldía de Armenia, 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.

Para nuestros funcionarios estos conocimientos están relacionados en lo propio al quehacer del municipio en su nivel central en el Decreto de Estructura y el Manual de Inducción y Reinducción.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 8 de 26

“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 sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros”ⁱⁱⁱ.

La entidad, está gestionando y recibiendo esta formación con apoyo de los ciclos de formación que entrega el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de sus diferentes direcciones, Departamento Nacional de Planeación y Planeación Departamental, igualmente se ha recibido apoyo en cuanto a formación en la ley de archivo por el Archivo General de la Nación AGN.

“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, tienen que 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 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
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹², 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 (Decreto 815 de 2018), entre otros”.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 9 de 26

El aprendizaje organizacional de la entidad se fundará en el lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación 2024, el cual es tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de la Función Públicaⁱⁱⁱ, así:

Ilustración 8. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 Pág. 36

Se adopta este lineamiento metodológico, por cuanto el Sistema de Gestión Integrado de la entidad, determina que el mismo se construye sobre la base de un enfoque por procesos, actualmente como resultado de ese análisis y con el fin de adelantar una caracterización de los intereses y expectativas de los grupos de interés y de valor de cada proceso, se está construyendo una matriz de necesidades y expectativas, con el concurso de todos los procesos de la entidad, de manera que para estos efectos se está estableciendo un contexto frente a los productos y servicios que requieren los grupos de interés y de valor de cada proceso, cuáles son las expectativas en la prestación de ese servicio o generación del producto, estableciendo cuál es el tratamiento que se está dando y posteriormente identificar los canales que se están utilizando para esta conexión con el grupo de valor o de interés, para así evaluar esos canales, de manera que se determinen los medios para su mejora o si es necesario habilitar otros canales, para mejorar la prestación del servicio, de manera que la entidad genere a partir del trabajo colectivo que surge de la capacidad individual de los servidores (proceso tácito), de los diferentes procesos, e incluso colaboradores de la entidad valor público. Lo que se pretende con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para la entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: **10** de **26**

Los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores 4.0, es decir, servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la que se encuentran vinculados.

El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, ve la formación y capacitación como un componente del proceso estratégico Talento Humano, que apalanca el desarrollo organizacional y de los servidores públicos. Bajo este entendido, se puede afirmar que esta versión del plan Institucional de Capacitación, busca gestionar el talento humano y por ende que la cultura de la entidad se oriente a la gestión del conocimiento y la información que se produce, para generar valor público.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 11 de 26

3. OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Propender por el desarrollo de los funcionarios de la Alcaldía de Armenia, a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así una cultura eficiente centrada en el usuario, la innovación y la transparencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores, gestionándolas desde el Saber, Hacer y Ser.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 12 de 26

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Alcaldía Municipal de Armenia, a través del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el organizacional.
- **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, debe contar con la participación activa de los empleados.
- **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 adecuada de problemas específicos de la administración municipal.
- **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 a 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 administrativa.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 13 de 26

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Nacional de Capacitación Institucional del nivel central del municipio de Armenia, Quindío, se basa en los preceptos señalados a continuación:

Decreto 1567 de agosto 5/1998:

Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 – “Definición de capacitación: 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 complementar la 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.”

Decreto No. 682 de abril 16 /2001:

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004:

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación;...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Decreto 1227 de abril 21/ 2005:

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

Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 14 de 26

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación:

Artículo 65: “Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”

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

Ley 1064 de julio 26/2006

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

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

Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC - con base en proyectos de aprendizaje en equipo:

Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de Manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Circular Conjunta No 100-002 de 2012 emitida por el Ministerio del Interior y el Departamento Administrativo de la Función Pública y circular conjunta No 01 de 2012 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, mediante las cuales se incluyen los lineamientos en derechos humanos en los programas de capacitación a funcionarios públicos con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para todos”, así como las prioridades en el desarrollo de competencias de los empleados públicos.

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 15 de 26

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.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Este siendo una actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, el cual tiene como objetivo contribuir en la capacitación y formación de las servidoras y servidores, y poder dar cumplimiento a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En el cual, en el marco del Primer Encuentro Nacional de Jefes de Talento Humano, que se llevó a cabo en el mes de abril de 2023, se socializaron los nuevos ejes temáticos propuestos en la actualización de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Así mismo, emitido por la Dirección Nacional del Empleo Público, del DAFP, 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. que tiene por objetivo establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos; determinar los procesos estandarizados para que las entidades realicen los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación y Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 16 de 26

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para efectos de realizar el diagnóstico se agotaron los siguientes pasos:

- Revisión de las políticas impartidas por el Gobierno Nacional concernientes al tema de capacitación en las entidades del Estado.
- Análisis y estudio de lo indicado en Manual Operativo MIPG V4, con relación a las competencias requeridas para la implementación de las políticas institucionales.
- Análisis y estudio del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 relacionado con la formulación y estructuración del Plan Institucional de Capacitaciones y el desarrollo de sus seis ejes temáticos.
- Circular No. 2023-CI-0557 emitido el día 07 de diciembre del 2023 dirigida a todos los funcionarios de la Administración Municipal con el fin de conocer las necesidades de capacitación.
- Por medio de reunión con los Directivos de la entidad, el día 14 de Diciembre de 2023, en reunión de Empalme liderada por el Departamento Administrativo de Planeación, se intervino para socializar encuesta emitida vía intranet, por medio de Circular No. 2023-CI-0557 del día 07 de diciembre del 2023, reiterando el diligenciamiento del mismo.
- Circular No. 2024-CI-0008 emitido el día 10 de enero del 2024 dirigida a todos los funcionarios de la Administración Municipal, dando a conocer los cambios de la Función Pública con respecto al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, el cual amplió la oferta de capacitación y así poder conocer las necesidades de capacitación.
- Verificación de los acuerdos suscritos en la Negociación Colectiva con los diferentes sindicatos existentes y sus requerimientos. (Resolución 0747 de 2017)
- Consolidación de las necesidades presentadas por los directores, secretarios y funcionarios de la Administración Municipal sobre las capacitaciones requeridas.
- Resultados FURAG 2023 y recomendaciones dadas por Función Pública, frente a la calificación obtenida.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 17 de 26

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

En este documento se pretenden contener las actividades de formación y capacitación que se planificó desarrollar durante el año, describiendo desde el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

Inducción: El programa de inducción del Municipio de Armenia, en su nivel central, tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, derechos y deberes de los servidores públicos, ciclo de vida del servidor público, objetivos de las diferentes áreas, entre otros temas. Para realizar este proceso, la entidad actualizó el Manual de Inducción y Reinducción el cual está publicado en el árbol de documentos de la entidad, disponible siempre en cualquier horario, contenido en el formato M-DF-PTH-001 V7, actualizado el 16/06/2023. Este procedimiento, se está realizando de manera programada convocando al funcionario, para darle una charla corta, en la que se le indican grosso modo el contenido del manual, como acceder a él, se le envía el manual al correo al funcionario, para que lo lea, así como también la fecha, hora y lugar donde se le realizara la Inducción, en el encuentro se le 14 preguntas sobre el contenido del documento, las que debe resolver y regresar absueltas a la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales. El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la entidad.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la entidad.
3. Enseñar el plan de acción y el Manual de Procesos y Procedimientos de la dependencia, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.
Para el desarrollo de esta actividad el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional creó el formato R-DF-PTH-102 V1 "Entrenamiento al puesto de trabajo", como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de un profesional de la dependencia en que va a desempeñar sus funciones lo que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata. El término para terminar el proceso es de 10 días hábiles.

Reinducción: el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 18 de 26

logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

Entrega del conocimiento: tiene por fin evitar la fuga del conocimiento y preservar la memoria institucional de la entidad, la cual puede ser objeto de deterioro cuando los servidores públicos se retiran de la entidad o son objeto de reubicación entre las diferentes dependencias, para lo cual se realiza el diligenciamiento del formato R-DF-PTH-105 V1, el cual deberá entregarse por el funcionario tanto en la dependencia en que se venía desempeñando como en el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y dependencias.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios y Directivos de la entidad.

Así mismo, para el proceso de formación se tendrá en cuenta el perfil de los cargos y el nivel jerárquico de los funcionarios, para determinar los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que les permitan desempeñarse con éxito.

Población objetivo: Funcionarios de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y provisionales, quienes recibirán:

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

- ❖ **Alcaldía Aprende:** para el fortalecimiento del programa de capacitación, se hace uso de la estrategia de gestión “Alcaldía Aprende”, la que consiste en recibir apoyo de **facilitadores**, de manera que los funcionarios de la entidad que, cuentan formación en temas de interés para la formación para la vida y el trabajo del personal de la entidad, oriente espacios de formación, en calidad de formadores.

Colaboradores vinculados por prestación de servicios: Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

Modelos pedagógicos para el desarrollo del PIC La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, sugiere algunos métodos de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 19 de 26

enseñanza-aprendizaje que deberían considerarse como variable al contratar los proveedores de servicios de formación.

***El aprendizaje basado en problemas:** es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO.

***La solución de problemas:** genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

***El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.

***El método de casos:** este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- El método de situación
- Las discusiones
- Las dinámicas de grupo
- El aprendizaje colaborativo en el área.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 20 de 26

8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, enlista las capacitaciones que deben incluirse en cualquier Plan Institucional de Capacitación, encontrando que se trata aquí de un listado bastante amplio.

En esta oportunidad MIPG, surge como una estrategia de modernización del estado, que plantea la necesidad de crear un sistema único de gestión, que incluya los requisitos del sistema de desarrollo administrativo y del sistema de gestión de calidad; razón por la cual como entidad territorial debíamos adaptarnos a los planteamientos allí indicados.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 nos presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, y se exponen los seis (6) ejes temáticos actualizados que permiten conocer toda la oferta de capacitación y formación, además se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales.

Las necesidades identificadas por los Directores, Secretarios de despacho y funcionarios: Revisado el enlace del google drive sobre las necesidades de capacitación por parte de los directores, secretarios de despacho y funcionarios de la Administración Municipal se tomó la decisión de incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2024, las capacitaciones más votadas y que dicho enlace nos arrojó como estadística.

Participación de la Planta en la encuesta: Del total de planta se pudo obtener tan solo 168 respuestas.

Las necesidades incluidas en cumplimiento de convención colectiva: La administración municipal tiene suscrito sindicatos ASOEMPUMAR, ASBAYEC, SINTRENAL y SUTEQ, convención colectiva de trabajo, la cual esté vigentes y fue adoptada a través de la Resolución No. 747 del 2017.

Participación de los sindicatos en la encuesta de Necesidad: Los sindicatos tuvieron una tasa de participación del 14.3% del total de encuestados, el restante no hace parte de ningún sindicato.

Consolidado capacitaciones PIC 2024: A continuación, se procede a enunciar las temáticas sobre las que se dictarán capacitaciones dentro del PIC 2023-2024, enmarcadas en los ejes temáticos priorizados de que trata el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servicio público, así como las capacitaciones que se consideró deben incluirse, cumpliendo de esta manera con las directrices y normatividad vigente:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 21 de 26

EJE TEMATICO 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje 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.

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	1	Reparación a las víctimas
	2	Construcción de paz
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	3	Evaluación de políticas públicas
	4	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	5	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	6	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

EJE TEMATICO 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	7	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	8	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	9	Cambio climático.
	10	Mejoramiento de la comunicación.
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	11	Servicio al ciudadano.
	12	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 22 de 26

EJE TEMATICO 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	13	Liderazgo femenino.
	14	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	15	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	16	Merito e inclusión y diversidad
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	17	Comunicación asertiva Pensamiento crítico y estratégico
	18	Respeto por la diversidad

EJE TEMATICO 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Este eje se define como la capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	19	Apropiación y uso de la tecnología
	20	Desarrollo de competencias digitales
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	21	Seguridad digital
	22	Trabajo virtual
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	23	Trabajo en equipo
	24	Comunicación y lenguaje tecnológico



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 23 de 26

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

Este eje resalta la capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	25	Comunicación asertiva
	26	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	27	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	28	Identidad nacional y del servicio público
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	29	Principios de la Función Pública
	30	Transparencia

EJE TEMATICO 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

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

DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO	ITEM	Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenidos temáticos
SABERES NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR.	31	Pensamiento critico
	32	Creatividad e innovación
SABER HACER NIVEL PROFESIONAL.	33	Liderazgo efectivo
	34	Comunicación efectiva y asertiva
SABER SER NIVEL TENCINO Y ASISTENCIAL	35	Aprendizaje continuo
	36	Trabajo en equipo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 24 de 26

1. Capacitaciones recomendadas por los encuestados

- SIGEP
- SECOP II
- Gestión de Calidad
- TRD (Gestión Documental)
- Protocolos PQRSD

Estas temáticas de capacitación tendrán resultado de la gestión institucional o de procesos de contratación, debiendo en este último caso, el proveedor asumir los lineamientos del plan conforme a la normativa nacional y el lineamiento metodológico adoptado. Las cuales pueden ser virtuales o presenciales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 25 de 26

9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024

CRONOGRAMA EJECUCIÓN PIC 2023

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ENTRENAMIENTO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CAPACITACIÓN POR GESTIÓN		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CAPACITACIÓN CON COSTO						X	X	X	X	X	X	X
REINDUCCIÓN										X		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO									X	X	X	X

Nota: Los temas de capacitación por gestión o con costo se encuentran en listado de temáticas por eje

Este cronograma está sujeto a cambios, toda vez que debido a que en su gran mayoría corresponden a capacitaciones con costo, la administración se debe ajustar a las necesidades del proveedor que suministre los espacios de formación.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2024

Versión: 004

Página: 26 de 26

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Una vez realizada la contratación para la ejecución del plan se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. Este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación formulado para la vigencia 2024, para la Alcaldía de Armenia, la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional cuenta con un Indicador de Impacto, el cual se proyectó mediante la teoría del **“MODELO KIRKPATRICK”**, el cual propone cuatro etapas como herramienta de evaluación (reacción, aprendizaje, comportamiento y resultado), este indicador de impacto se aplicará a las capacitaciones que generan mayor impacto en la entidad, realizando un seguimiento periódico de la misma aplicando el Modelo anteriormente indicado, por medio de la realización de un informe de las etapas a ser evaluadas, lo que implica un análisis detallado del impacto de las capacitaciones y un análisis amplio de los conocimientos aprovechables de las mismas en el entorno laboral, obteniendo una mejora continua en la gestión a nivel interno.

11. ANEXOS

R-AM-SGI-028 Formato Control de Asistencia- Uso General versión 3

R-DF-PTH-006 Formatos de evaluación de la Capacitación versión 7

Elaborado por: Yohn Fredy Hurtado Ramírez Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional	Revisado por: Andrés Alberto Campuzano Castro Líder del Proceso Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobado por: Comité Operativo Comité Institucional de Gestión y Desempeño
---	---	---

ⁱ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030