

PLAN INSTITUCIONAL **DE CAPACITACIÓN**

VIGENCIA **2024**



Contenido

Introducción	2
Propósito	4
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos específicos.....	5
Marco normativo.....	5
Priorización de enfoques del PIC	7
Lineamientos conceptuales	8
Aspectos metodológicos y estructura del PIC.....	11
Aprendizaje Organizacional.....	12
Estructura del PIC.....	15
Ejes temáticos priorizados	17
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	18
Eje 2. Creación del valor Público	20
Eje 3. Transformación digital.....	22
Eje 4. Probidad y ética de lo público.	24
Resultados de encuesta de necesidades de capacitación dirigida a los funcionarios de la Gobernación en el año 2023	27
Eje 2. Creación del valor Público	30
Eje 3. Transformación digital.....	31
Eje 4. Probidad y ética de lo público.	32
Áreas de intervención del Plan Institucional de Capacitación en la Vigencia 2024.....	37

Introducción

La Gobernación de Caldas en desarrollo de las políticas del Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Jefatura de Talento Humano de la Gobernación de Caldas es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar y el sentido de pertenencia, para alcanzar los objetivos propuestos por la entidad.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020, actualizo el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos. La premisa entonces será: 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. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la

población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.

Además, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirma al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la Gobernación de Caldas contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido para la vigencia 2024, La Secretaria General, a través de la Jefatura de Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la administración departamental; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

Igualmente, para la construcción del Plan Institucional la Administración Departamental se tuvo en cuenta la Norma ISO 37001, en su artículo requisito 7.2.1, en la que contempla que la organización debe determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecte el desempeño antisoborno, asegurar que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas.

Para la elaboración del PIC se aplicó una encuesta de identificación de necesidades de capacitación de manera general a los funcionarios de la Gobernación de Caldas para recoger sus aportes en la identificación de necesidades en capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación está planteado para el fortalecimiento de tres dimensiones: Ser, el Saber y el Hacer mediante las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, de la siguiente forma:

Ser:	Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la organización.
Saber:	Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
Hacer:	Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Propósito

La Gobernación de Caldas busca que los funcionarios desarrollen sus capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes con mayor eficiencia y eficacia, en aras de mejorar el desempeño institucional, la prestación en el servicio, generando un ambiente positivo de clima y cultura en el trabajo, que contribuyan al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

La Planeación Estratégica de la entidad pretende ejercer el control preventivo, promover el control social, fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción, para el mejoramiento de la gestión pública de la Gobernación de Caldas.

A través de la formación impartida a los funcionarios de la Administración Departamental se pretende que la Gobernación de Caldas sea reconocida por su capacidad técnica que incida en la gestión de lo público y que contribuya a aumentar la confianza entre la ciudadanía y las instituciones públicas.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar actividades de formación y capacitación a todos los funcionarios de la Administración Departamental dirigidas a generar conocimientos, fortalecer las competencias, promover la integridad y la moralidad administrativa para afianzar el respeto y la defensa de lo público.

Objetivos específicos

1. Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional y bajo los lineamientos definidos en la Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 **“POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS.**
2. Capacitar a los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, de conformidad con las políticas de Transparencia, integridad y la moralidad administrativa para afianzar el respeto y la defensa de lo público” y los ejes temáticos priorizados.
3. Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y los conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio del cargo.
4. Integrar a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad, por medio de los procesos de inducción, contribuyendo con la consolidación de la cultura organizacional.
5. Efectuar el proceso de reinducción para los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos internos y cambios en la normatividad.
6. Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios públicos de la Gobernación de Caldas con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la administración.

Marco normativo

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 directamente relacionadas con este tema:

Norma	Define principalmente
Constitución Política de Colombia.	Artículo 53. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. 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. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.(...)
Constitución Política de Colombia.	Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”
Decreto Ley 1567 de 1998	Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 . “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (...)
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)
Ley 909 de 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. ...2. 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...” Titulo VI, DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPITULO I, La capacitación de los empleados públicos, “Artículo 36. Objetivos de la capacitación. ... 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.” (...)
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

Priorización de enfoques del PIC

A la luz de lo definido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 en la búsqueda de desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, buscando no solo un desempeño optimo sino también un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, se tendrán priorizara:

ENFOQUE	DESCRIPCION
Cultura de la ética, la probidad y la integridad:	Se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia.
Los valores del servidor público:	Es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad,

	espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad. De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, frente a lo cual la Gobernación de Caldas promueve en los funcionarios actuaciones a la luz de estos cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, contando con la incorporación de un valor adicional como lo es: Responsabilidad.
La visión de desarrollo y equidad	La equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.



Ilustración 1. Valores del servidor público- Código de integridad Gobernación de Caldas

Lineamientos conceptuales

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

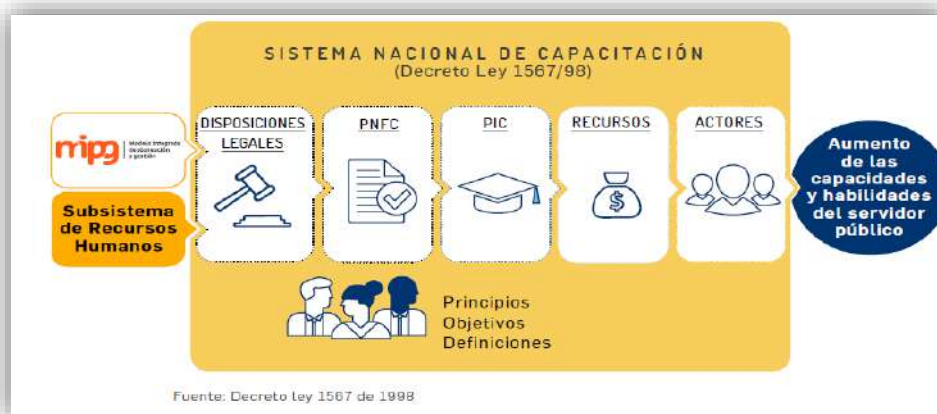
Administración pública	Es la gestión que se lleva a cabo en los organismos, instituciones o entes públicos para atender los intereses o asuntos de los ciudadanos, de sus acciones y sus bienes, generando bienestar común. Tiene que ver con planificación en la optimización de los recursos disponibles (tangibles e intangibles), en la adopción de estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz.
Servidor Público	Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y

	responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
Capital Humano	Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).
Carrera administrativa	Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).
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 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 Ley 1567 de 1998, art. 4).
Aprendizaje	Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).
Aprendizaje Organizacional	El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).
Competencias	Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
Competencias Laborales	“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).
Educación informal	“Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).
Educación para el trabajo y el desarrollo humano	Antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (...)”.
Formación	La formación entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Gestión del Conocimiento	Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
Modalidades de Capacitación	• Capacitación Presencial; son las tradicionales, donde los interesados se reúnen con un facilitador para la explicación del tema y el debate personal. • Capacitación Virtual: Es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que consiste en el diseño, puesta en práctica y evaluación de un curso o plan formativo desarrollado a través de redes de cómputo.
Modelo Integrado De Planeación Y Gestión	«El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.»
Sistema Nacional de Capacitación	De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”(Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
Valor Público	Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007).
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
Profesionalización	Proceso coordinado y controlado de capacitación, entrenamiento de los programas de bienestar que adopte la entidad, para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. (PNFC 2020 – 2030).
Resiliencia	La resiliencia en relaciones públicas la defino como el buen juicio que posee un individuo u organización que le permite afrontar desde su origen la crisis expuesta en la opinión pública, prevalecer administrando la comunicación y el autocontrol ante la necesidad de los públicos por una explicación y lograr resurgir con nuevas ideas y estrategias creativas para elevar su estado inicial. Se define resiliencia como la capacidad humana para: 1) hacer frente a las adversidades, 2) superarlas; y 3) ser transformado positivamente por ellas. Grotberg (2006).
Ética	La ética es la parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta "moral" del ser humano, lo que puede llevar, a su vez, a la elaboración de teorías que permitan comprender y explicar dicha conducta, porqué se considera, o no, "buena", y cuál es el fundamento de "lo bueno". (José Luis López Aranguren).
Ética organizacional	Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.

Inducción	Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la Cultura Organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público. Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.
Reinducción	Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Se imparten a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias	El modelo de trabajo frente a la Gestión del Talento Humano, está orientado a construir una cultura apropiada que permita alcanzar los objetivos organizacionales, junto con el fortalecimiento de las competencias que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo un clima laboral excelente que impulse el bienestar, el sentido de pertenencia, y sobre todo la comprensión de que la Gestión del Talento Humano está al servicio de la Educación en el país.
Plan Nacional De Formación y Capacitación 2020 - 2030	Lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación.



Aspectos metodológicos y estructura del PIC

La Gobernación de Caldas adopta los lineamientos metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, por ser el documento rector en

cuanto a los lineamientos que las entidades públicas deben contemplar en la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligada al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y una gestión pública efectiva.

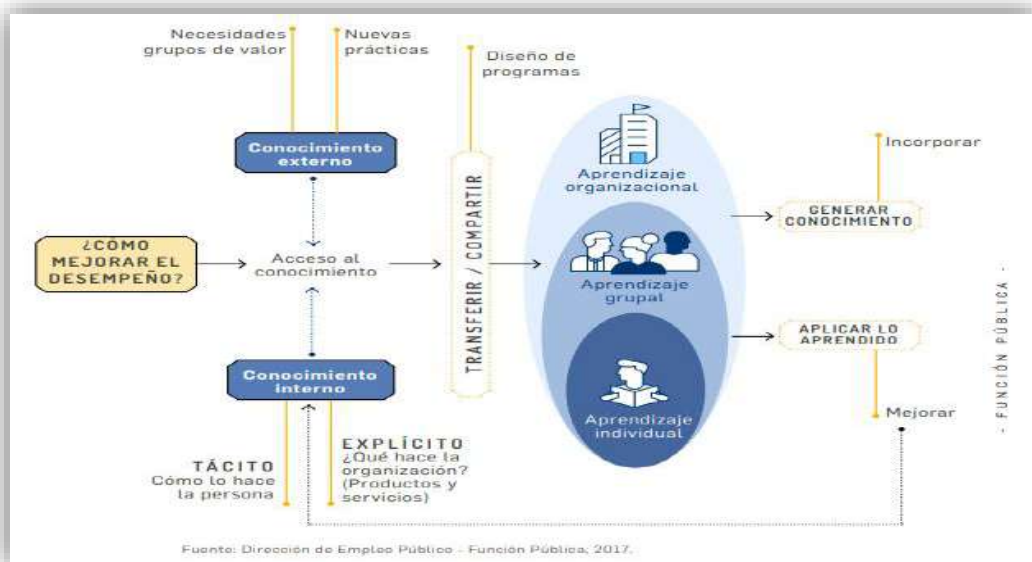
Por lo anterior se desarrollan los aspectos metodológicos a contemplar:

Aprendizaje Organizacional

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Se asume como pilar estratégico de este plan el enfoque hacia el aprendizaje organizacional, pretendiendo generar un esquema de gestión de la capacitación que responda a la realidad y a las necesidades de La Gobernación de Caldas.

Ilustración 3. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.



Se da importancia al trabajo colectivo de donde participan los funcionarios e incluso colaboradores de la entidad, pero dando valor a la capacidad individual para el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

Lo que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.

En este sentido se estructurará e implementará una estrategia que permita identificar y aprovechar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para desarrollar procesos de aprendizaje grupales, convirtiéndose en **MULTIPLICADORES DEL CONOCIMIENTO**.

Identificación de la fuente del conocimiento:

1. Funcionarios que hacen parte del programa de APOYO ECONOMICO PARA EDUCACIÓN FORMAL. (Resolución 2011-1 del 5 de mayo del 2022)
2. Funcionarios que participan en procesos de formación tanto internos como externos (Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 **“POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS**).

Ilustración 2. Capacitación en Analítica de Datos con Microsoft Power BI. A cargo de funcionarios de la Gobernación de Caldas.



Es importante tener en cuenta que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de 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 dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

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).

Se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados.

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).

En este contexto es importante mencionar que la administración departamental generó la Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS. (Anexo: No1).

Este reglamento está diseñado para todos los planes, programas, proyectos, actividades o eventos de educación no formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, quedando incluida la educación informal y define aspectos importantes como:

- ✓ Objetivo de la capacitación
- ✓ Directrices de la capacitación
- ✓ Principios rectores de la capacitación
- ✓ Beneficiarios de los programas de capacitación
- ✓ Uso de la evaluación del desempeño laboral
- ✓ Responsabilidades institucionales de la capacitación
- ✓ Obligaciones de los servidores públicos frente a la capacitación

Estructura del PIC

El diagnóstico de necesidades y la estructuración de la oferta de capacitación debe generar conocimiento que repercuta en un aprendizaje y el desarrollo de capacidades a todos los funcionarios de la Gobernación de Caldas en los siguientes niveles:

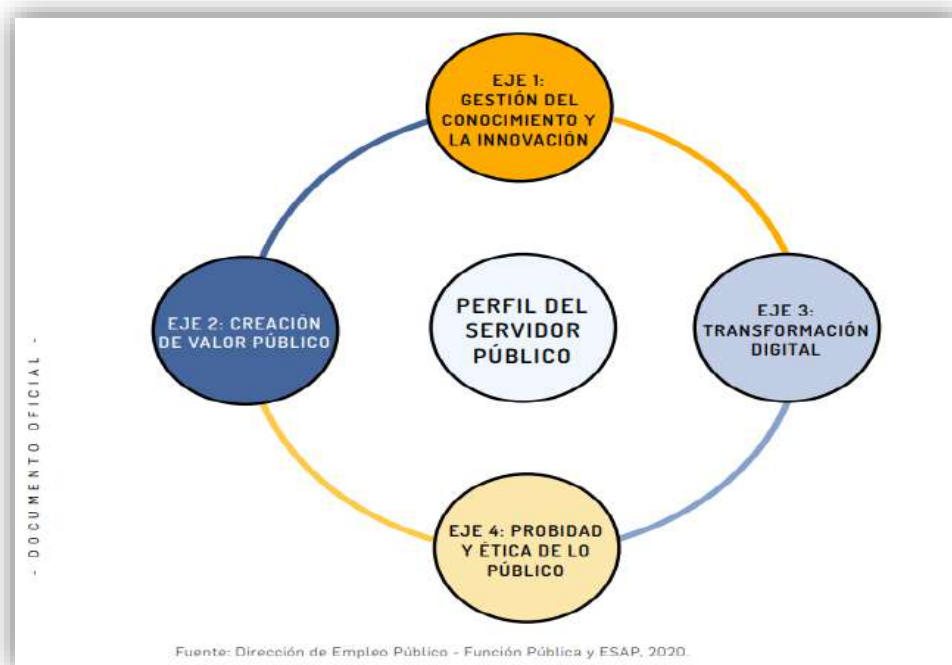
Tipo de conocimiento	Concepto	Los conocimientos son:
Conocimientos esenciales	Son aquellos conocimientos que todas las personas que se vinculan al servicio público deben tener como base. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento	✓ Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros. ✓ Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros. ✓ Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.
Conocimientos específicos	Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre	✓ 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 ✓ Manejo de la información pública
Conocimientos especializados	Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional.	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.

Conocimientos transversales	De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo de conocimiento y de habilidades de los servidores, a través del proceso de aprendizaje (programas de capacitación) se deben desarrollar actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, la Administración Departamental se enfocará en apropiar y perfilar los comportamientos deseados de un servidor público	✓ 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 Disciplinario 12, 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.
--------------------------------------	--	--

Ejes temáticos priorizados

(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030)

Ilustración 5. Ejes temáticos.



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. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. 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 (intangible, 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.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

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. (pp.93-94)

El tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes componentes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

Temas sugeridos por Función Pública en el eje de Gestión del conocimiento y la innovación:

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	✓ Herramientas para estructurar el conocimiento ✓ Cultura organizacional orientada al conocimiento ✓ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento ✓ Diversidad de canales de comunicación ✓ Capital intelectual ✓ Procesamiento de datos e información ✓ Innovación ✓ Analítica de datos ✓ Construcción sostenible ✓ Ciencias de comportamiento
SABER HACER	✓ 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 institucional

	✓ Técnicas y métodos de investigación ✓ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales ✓ Instrumentos estadísticos ✓ Big Data ✓ Competitividad e innovación ✓ Economía naranja ✓ Análisis de indicadores y estadísticas territoriales ✓ Pensamiento de diseño ✓ Diseño de servicios
SABER SER	✓ 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

Eje 2. Creación del valor Público

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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

El esquema nos muestra que las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Temas sugeridos por Función Pública en el eje de Creación de valor público:

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	✓ 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
SABER HACER	✓ 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
SABER SER	✓ 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

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues

ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

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.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- ✓ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ✓ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ✓ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ✓ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

La transformación digital se convierte en una prioridad a nivel nacional, por lo que la Administración Departamental lo asume también como un eje temático de importancia, más aun con la situación actual de salud por efectos de la pandemia del Covid que ha acelerado la necesidad de apropiarnos de las temáticas relacionadas con este eje, lo que implica una coordinación con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional

Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Temas sugeridos por Función Pública en el eje de Transformación Digital:

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	✓ Naturaleza y evolución de la tecnología ✓ Apropiación y uso de la tecnología ✓ Solución de problemas con tecnologías ✓ Tecnología y sociedad ✓ Big Data ✓ Economía naranja
SABER HACER	✓ 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
SABER SER	✓ Comunicación y lenguaje tecnológico ✓ Creatividad ✓ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ✓ Manejo del tiempo ✓ Pensamiento sistémico ✓ Trabajo en equipo

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

La base de plantear como una prioridad temática, la integridad y ética de lo público, como principal rasgo de identidad del servidor público, es el reconocimiento de la integridad

del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es necesario reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente Necesito tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.

Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.

Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica,

incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

Temas sugeridos por Función Pública en el eje de Probidad y ética de lo público:

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	✓ Conocimiento crítico de los medios. ✓ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. ✓ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	✓ Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. ✓ Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). ✓ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. Incrementos sustanciales en la productividad
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	✓ Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. ✓ Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva. ✓ Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
COMPROMISO PARTICIPATIVO DEMOCRÁTICO	✓ Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. ✓ Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. ✓ 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. ✓ Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	✓ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). ✓ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

	✓ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. ✓ Comunicación asertiva. ✓ Lenguaje no verbal. ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	✓ Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. ✓ Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. ✓ Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA	✓ 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. ✓ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. ✓ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. ✓ Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Resultados de encuesta de necesidades de capacitación dirigida a los funcionarios de la Gobernación en el año 2023

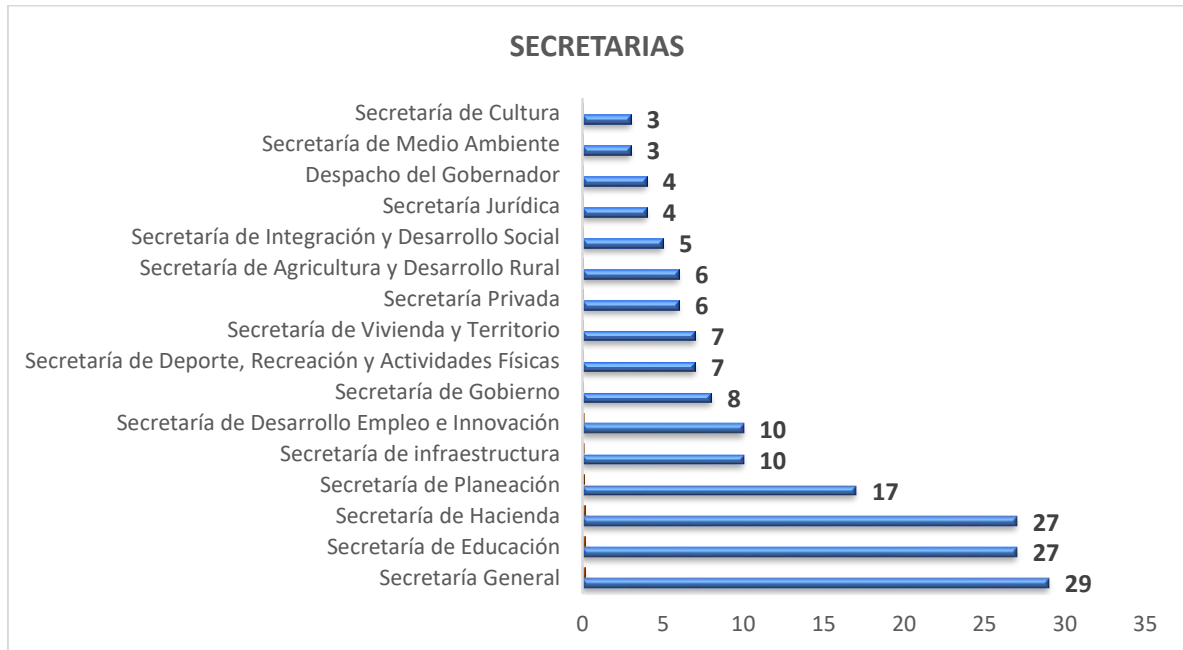
La convocatoria para el diligenciamiento de la encuesta se realizó mediante circular No. 83 del 20 de diciembre donde se planteó la importancia de contar con información sobre las necesidades de capacitación de los funcionarios en los diferentes temas propuestos, una vez cumplida la fecha definida (9 de enero del 2024) se registraron 172 encuestas diligenciadas que corresponden al 45% del total de las respuestas proyectadas (número total de la planta de persona 375).

Es importante mencionar que el formato (FO-GH-03-017) fue revisado, ajustado y puesto a disposición de los funcionarios a través de la Unidad de Calidad en el aplicativo ALMERA

A continuación, presentamos los resultados obtenidos.

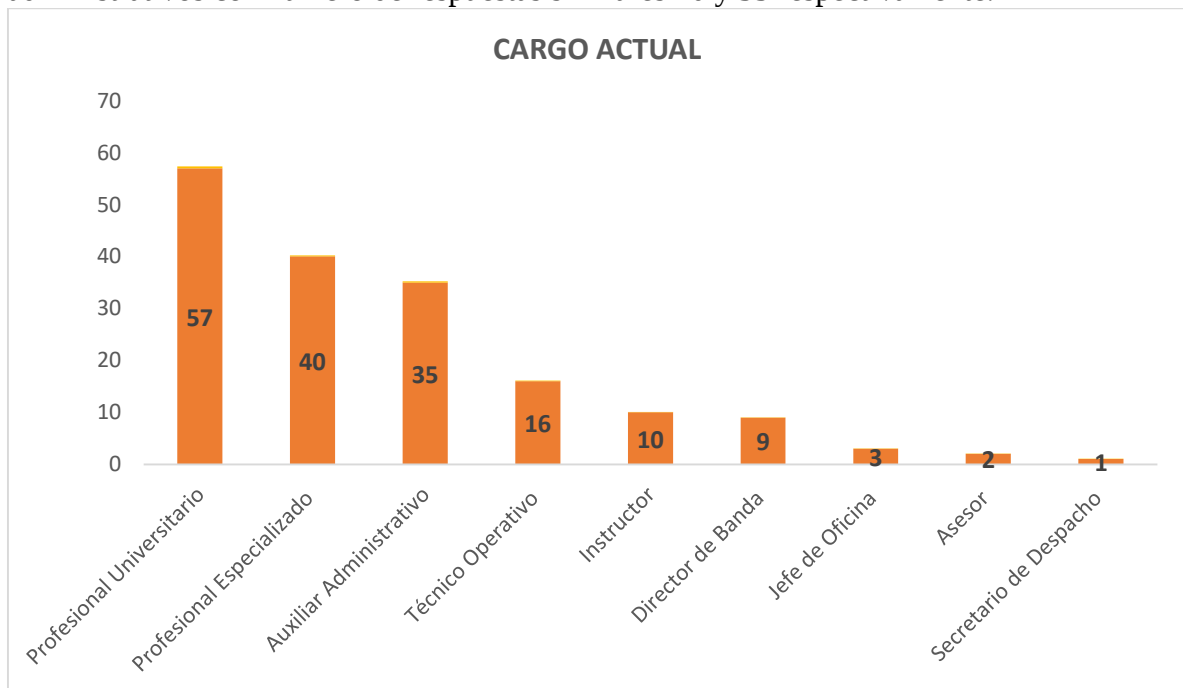
SECRETARÍA A LA QUE PERTENECE

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 29 corresponden a la secretaria general, seguido de educación y hacienda con 27 funcionarios en cada secretaria.



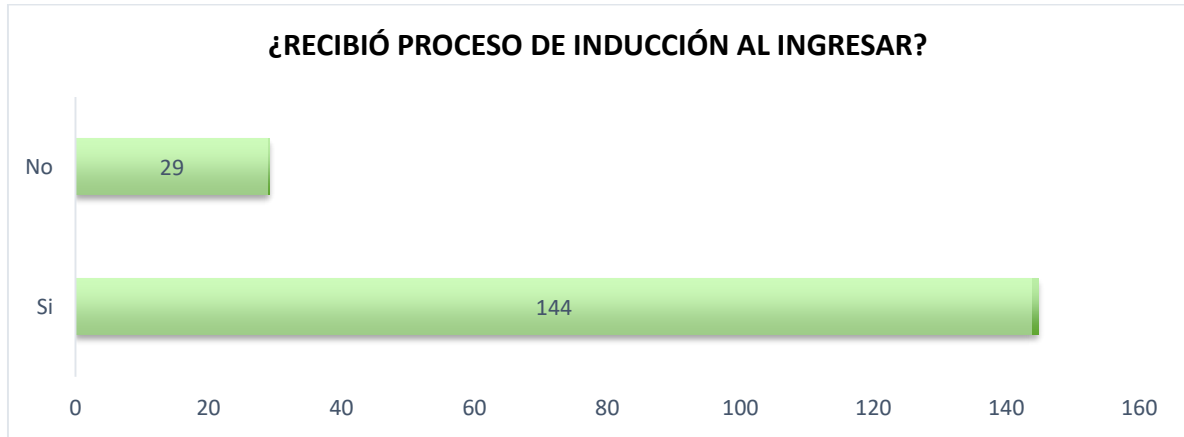
CARGO ACTUAL

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 57 es de los Profesionales Universitarios, le sigue los profesionales especializados y auxiliares administrativos con número de respuestas similares 40 y 35 respectivamente.



RECIBIÓ PROCESO DE INDUCCIÓN AL INGRESAR

Del número total de funcionarios que diligenciaron la encuesta (172), 29 manifestaron que no recibieron el proceso de inducción.



Frente a los cuatro (4) ejes propuestos para el PIC se reportaron las siguientes respuestas priorizando los temas:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

Implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

De los temas propuestos en este eje según las respuestas de los funcionarios se priorizan los siguientes temas:

- Competitividad e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Cultura organizacional orientada al conocimiento.

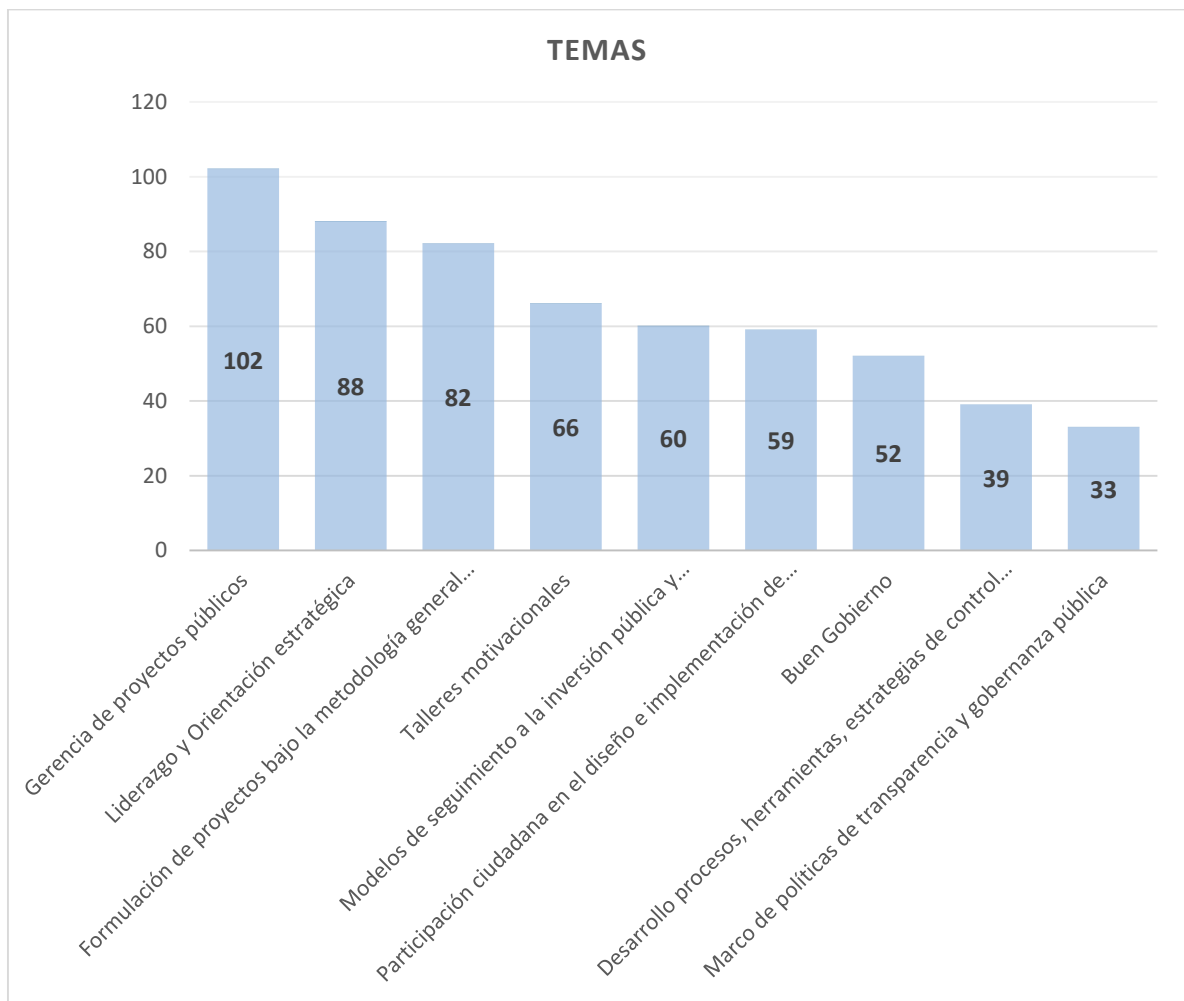


Eje 2. Creación del valor Público

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.

De los temas propuestos en este eje según las respuestas de los funcionarios se priorizan los siguientes temas:

- Gerencia de proyectos públicos
- Liderazgo y Orientación estratégica
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

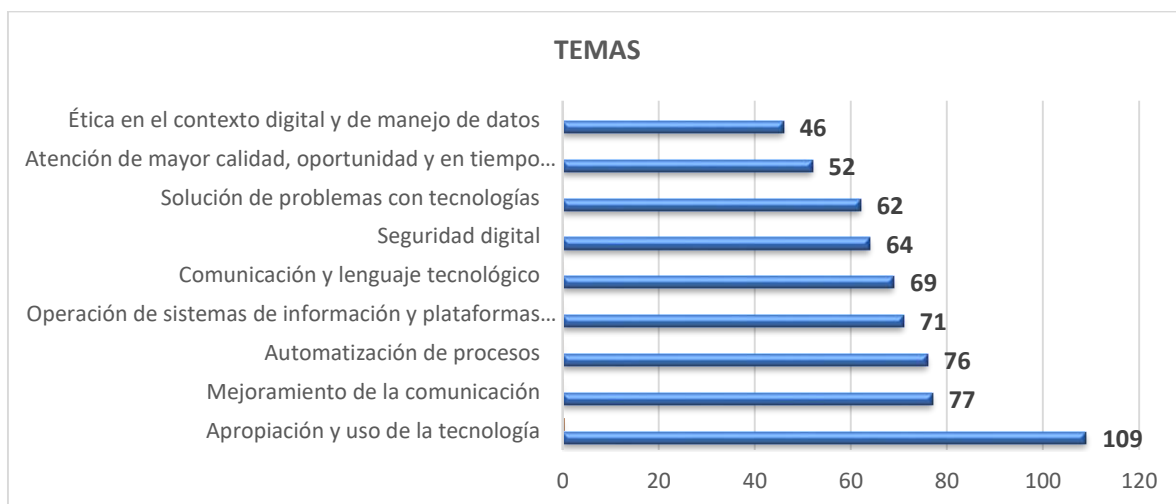


Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

De los temas propuestos en este eje según las respuestas de los funcionarios se priorizan los siguientes temas:

- Apropiación y uso de la tecnología
- Mejoramiento de la comunicación
- Automatización de procesos

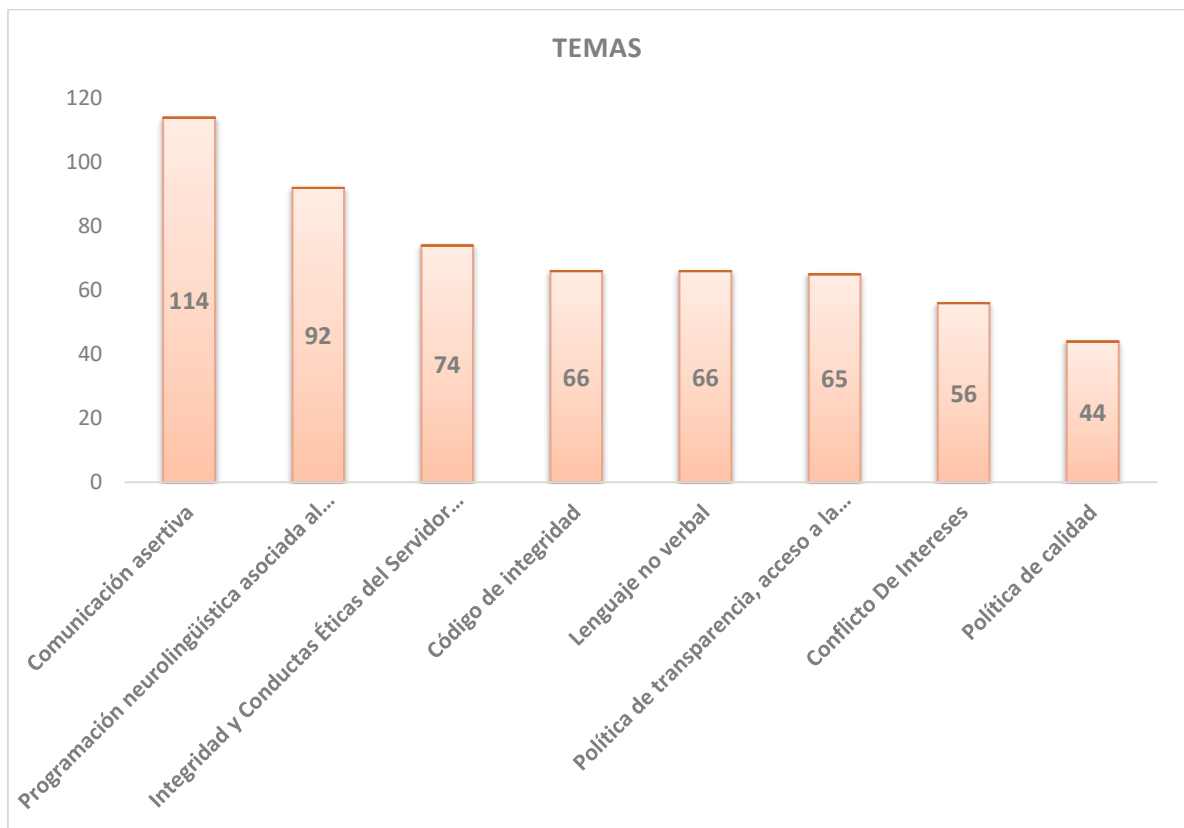


Eje 4. Probidad y ética de lo público.

La base de plantear como una prioridad temática, la integridad y ética de lo público, como principal rasgo de identidad del servidor público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es necesario reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

De los temas propuestos en este eje según las respuestas de los funcionarios se priorizan los siguientes temas:

- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Integridad y Conductas Éticas del Servidor Público.



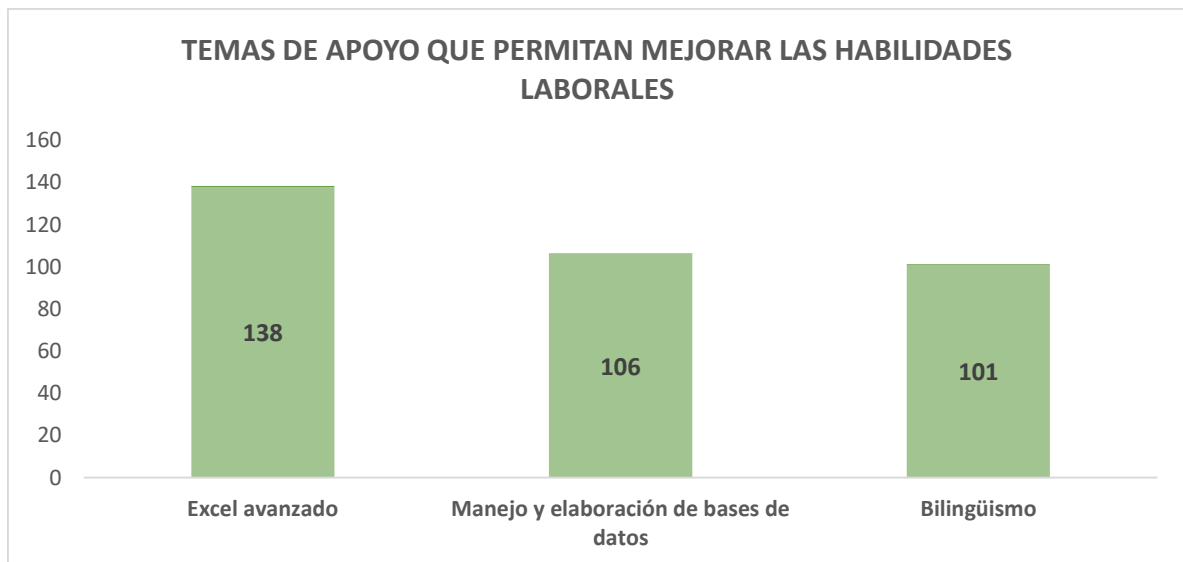
De las **7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** asigne de 1 en adelante la de mayor interés de acuerdo a sus funciones. Siendo 1 la de mayor importancia.

Según la evaluación realizada este es el orden de interés de los funcionarios en las 7 dimensiones:

Item MIPG	Orden según resultado de la encuesta
1. Talento Humano - Política de Gestión estratégica del talento humano	1
2. Direccionamiento estratégico y planeación – Política de Planeación Institucional – Política de gestión presupuestal.	2
3. Gestión con valores para resultados. Política de: Transparencia (integridad y la moralidad administrativa), acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, Gobierno digital, Seguridad digital, Servicio al ciudadano, racionalización de trámites, participación ciudadana.	3
6. Gestión del conocimiento y la innovación – Política de gestión del conocimiento	4
5. Información y comunicación- Política de gestión documental y Política de transparencia y acceso a la información	5
4. Evaluación de resultados- Política de seguimiento y evaluación de desempeño institucional.	6
7. Control interno. Política de Control interno	7

TEMAS DE APOYO QUE PERMITAN MEJORAR LAS HABILIDADES LABORALES

En todos los temas propuestos se presentó un alto interés, el mayor número de funcionarios (138) hacen referencia a la necesidad de capacitación en Excel avanzado, seguido de Manejo adecuado de las bases de datos y finalmente 101 funcionarios manifestaron interés en bilingüismo.



¿CONSIDERA NECESARIO OTRO(S) TEMA(S) QUE NO FUERON INCLUIDOS EN LOS ANTERIORES ÍTEMS PARA EL DESEMPEÑO EFICIENTE Y EFICAZ DE SUS FUNCIONES?

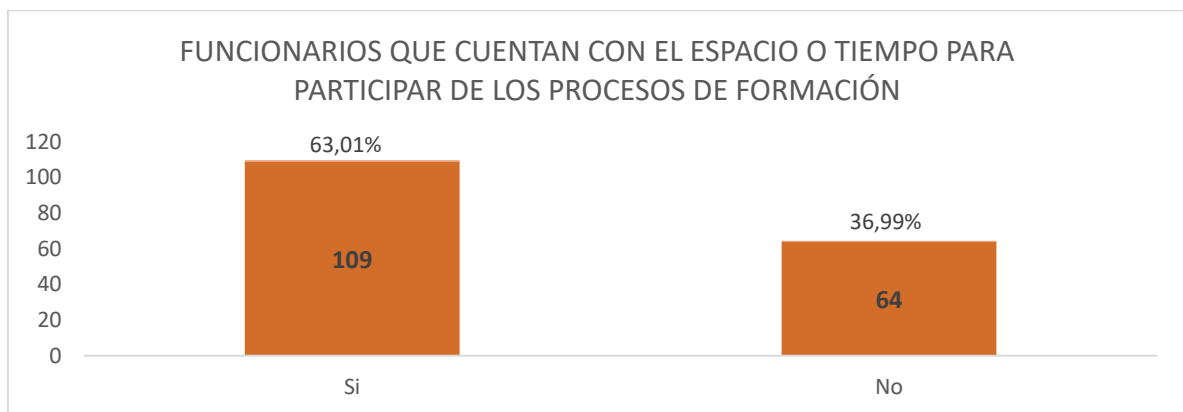
Relacionamos los principales temas mencionados en la encuesta:

No	TEMAS
1	Capacitaciones y actualizaciones en cada campo de acción.
2	Uso adecuado del tiempo
3	Contratación pública.
4	CAPACITACIONES EN METODOLOGÍA BIM
5	Capacitación en Seguridad Informática
6	Apropiación digital
7	En el caso específico de mi unidad, considero de gran importancia una actualización tributaria
8	Manejo de las herramientas de outlook
9	Contratación estatal.
10	Inteligencia Emocional
11	Gestión documental
12	CONTRATACIÓN ESTATAL EN LAS PLATAFORMAS DE SECOP II Y TIENDA VIRTUAL
13	Competitividad y Lenguaje Tecnológico

14	MANEJO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN
15	Manejo de plataformas utilizadas en la Gobernación tales como FOREST y SISCAR

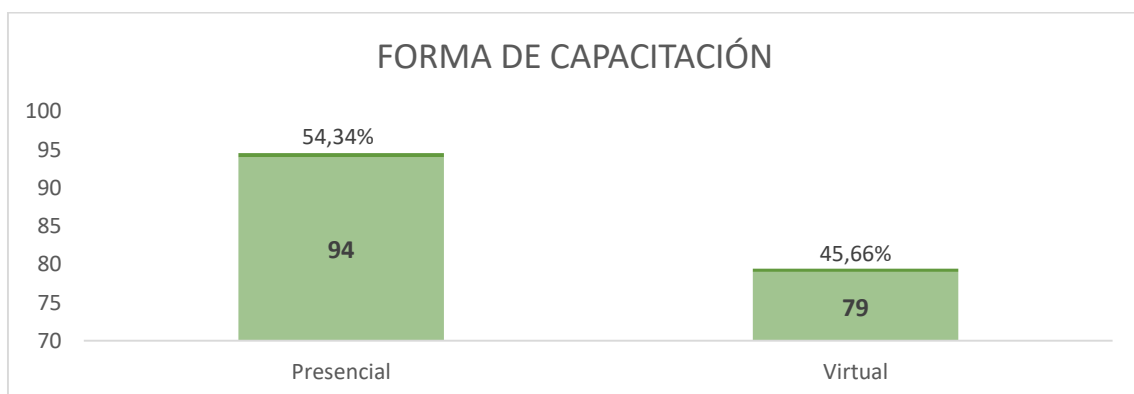
DENTRO DE SU HORARIO LABORAL CUENTA CON EL ESPACIO O TIEMPO PARA PARTICIPAR DE LOS PROCESOS DE FORMACION

El 63% de los funcionarios manifestaron que cuentan con el espacio de tiempo para participar en los procesos de formación que programe la Gobernación de Caldas.



¿EN SU ESPACIO LABORAL ACTUAL (SEDES DE LA GOBERNACIÓN) QUÉ FORMA DE CAPACITACIÓN FACILITA SU PARTICIPACIÓN?

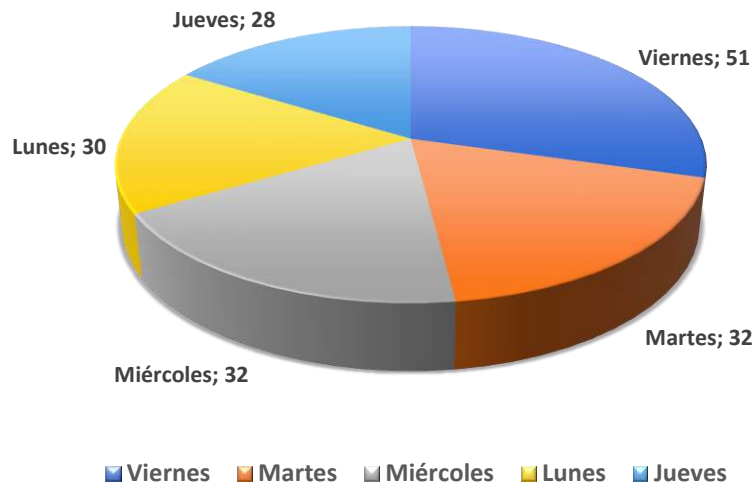
El 54,34% de los funcionarios respondieron que las capacitaciones presenciales son la mejor forma de realizar los procesos de formación, es importante tener en cuenta que un porcentaje importante 45,66% definen el medio virtual como el que se ajusta a sus condiciones.



¿CÚAL DÍA DE LA SEMANA SE AJUSTA MÁS A SU DISPONIBILIDAD?

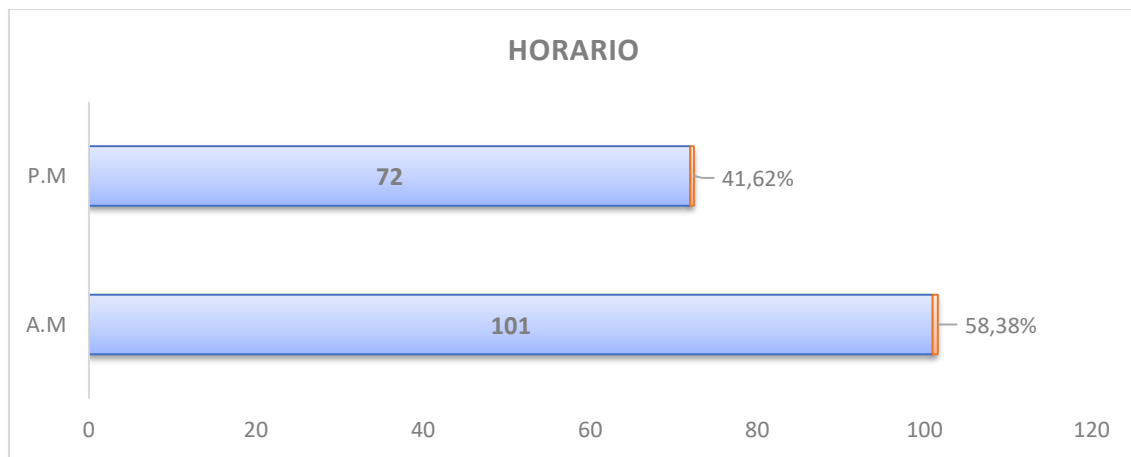
El día de la semana que más se ajusta para realizar procesos de capacitación es el día viernes.

¿CÚAL DÍA DE LA SEMANA SE AJUSTA MÁS A SU DISPONIBILIDAD?



HORARIO

El 58,3 de los funcionarios encuestados manifestaron que en la mañana (AM) el mejor horario para realizar los procesos de formación al interior de la Gobernación.



¿SI USTED ES SECRETARIO, LÍDER O JEFE DE GRUPO MENCIONE DOS TEMAS IDENTIFICADOS COMO NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA SUS EQUIPOS DE TRABAJO?

Relacionamos los principales temas mencionados en la encuesta:

No	TEMAS
1	CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO
2	Comunicación asertiva, y trabajo en equipo
3	Contratación Estatal
4	Formulación de proyectos de desarrollo.

5	-Trabajo en equipo -Capacitación y socialización de todas las actividades de la oficina para que no haya traumatismo en la prestación del servicio para los ciudadanos internos como externos.
6	USO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN COMO POWER BI
7	Gestión de la información
8	Contratación Pública, Participación Ciudadana.
9	Redacción, ortografía, etiqueta y protocolo y organización de eventos.
10	derecho tributario. Excel avanzado, manejo de herramientas de Outlook, comunicación asertiva
11	Ambiente laboral, clima organizacional, respeto de los roles o funciones de cada funcionario. Poder ser líder y no jefe.
12	CAPACITACIONES Y ORGANIZACIÓN
13	SECOP II, Finanzas Públicas.
14	HERRAMIENTAS OFIMATICAS FOREST
15	Liderazgo y manejo de TICS

Áreas de intervención del Plan Institucional de Capacitación en la Vigencia 2024

Para la Gobernación de Caldas con fundamento a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Implementación de lo definido
en la Resolución 4169 – 3
del 25 de septiembre del 2023

