



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2025

Contenido	
Introducción.....	3
Objetivos.....	6
Objetivo General	6
Objetivos específicos.....	6
Alcance.....	7
Marco normativo	7
Fuente: Elaboración Propia con información tomada del PNFC 2023-2030.....	8
LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO.....	8
Lineamientos conceptuales	10
Priorización y Estructuración Temática.....	12
Articulación Marco Estratégico	13
Ciclo deformación orientado por las temáticas priorizadas.....	14
Teniendo en cuenta lo anterior, procede, para la Administración, definir un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas que son prioritarias para las Entidades Estatales y que deben verse reflejados en la gestión institucional de la Entidad e incluso en su cultura organizacional. <i>“Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos”</i> (PNFC 2023-2030).....	14
Aspectos metodológicos	14
Aprendizaje Organizacional.....	14
Estructura del PIC	20
Ejes Temáticos Priorizados	23
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	24
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	27
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	29
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.....	32
Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público.....	35
Eje 6. Habilidades y Competencias.....	38
• Promover iniciativas para la transferencia, socialización y apropiación del conocimiento entre sus servidores como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje- MULTIPLICADORES DEL CONOCIMIENTO.	40
• Promover capacitaciones y formación en temáticas de la gestión de la innovación, tales como: metodologías para identificar problemas	40
• Promover capacitaciones y formación en la generación y diseño de soluciones innovadoras.....	40
• Promover capacitaciones y formación en sistematización de experiencias significativas o análisis de resultados en innovación.....	40

• Ejecutar procesos de capacitación continua para sus servidores e implementar mecanismos de socialización de dichos aprendizajes.....	40
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO	40
Resultados de encuesta de necesidades de capacitación dirigida a los funcionarios de la Gobernación en el año 2025	40
Oferta de Capacitación Vigencia 2025.....	49
Seguimiento y Medición del Plan.....	51

Introducción

La Gobernación de Caldas como entidad pública, se encuentra comprometida con la formación integral de sus funcionarios y colaboradores, ello en concordancia con el desarrollo de las políticas del Talento Humano y en pro de fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos para aportar al cumplimiento de sus funciones que permitan el logro de los objetivos institucionales. En tal sentido, se establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para la Entidad, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de sus funcionarios para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo, es así como el ente Departamental presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC, para la vigencia 2025.

Las entidades públicas que se rigen bajo la Ley 909 de 2004 deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo. Así mismo, 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).

El Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, da lineamiento a las entidades públicas para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación. En la Gobernación de Caldas, este plan se gestiona desde la Jefatura de Gestión de Talento Humano y tiene como *finalidad la preparación de los servidores públicos, para desarrollar y fortalecer sus competencias.*

habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.

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.

De otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirma que el talento humano es 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 2025, La Secretaría General, a través de la Jefatura de Gestión 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 tuvieron en cuenta:

- Los lineamientos establecidos en el PNFC 2023-2030.
- La aplicación de una encuesta institucional **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**, aplicada a través de ALMERA en el mes de enero y diligenciada por 175 funcionarios.
- Así mismo, las sugerencias recibidas por parte de los funcionarios que participaron de los procesos de formación en la vigencia 2024, a través de la aplicación de la encuesta **EVALUACION DE EFICACIA Y GESTION DEL CONOCIMIENTO DE LA CAPACITACION**.
- Actividades contempladas en el Plan de Acción formulado frente a los resultados del FURAG

Finalmente, 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.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar procesos de formación y capacitación dirigidos a todos los funcionarios de la Administración Departamental con el fin de desarrollar y fortalecer las competencias, desarrollo de habilidades y la integración del servidor público a la cultura organizacional, que permita promover la integridad y la moralidad administrativa incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

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. Desarrollar los procesos de formación priorizados por el talento humano de la Gobernación de Caldas, de acuerdo a los 6 ejes propuestos por Función pública PNFC 2023-2030
3. Generar una cultura de respeto y la defensa de lo público en los servidores públicos de la Gobernación de Caldas, de conformidad con las políticas de Transparencia, integridad y la moralidad administrativa.
4. 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.

5. 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.
6. 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.
7. 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.

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos la Planta Central de la Gobernación de Caldas.

Marco normativo

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Ley	489	1998	<i>“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”</i>
Decreto Ley	1567	1998	<i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de</i>

			<i>estímulos para los empleados del Estado”.</i>
Ley	909	2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i>
Ley	1960	2019	<i>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.</i>
Decreto	1083	2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”</i>
Decreto	648	2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</i>
Circular	100-10	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Plan Nacional de Capacitación	2023-2030	2024	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.
Resolución	4169-3	2023	<i>“Reglamento Interno de Capacitación para funcionarios al servicio de la Gobernación de Caldas.</i>

Fuente: Elaboración Propia con información tomada del PNFC 2023-2030

LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO

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

“ La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en norma 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”. (Negrilla fuera de texto).

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos³. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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

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



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia

Lineamientos conceptuales

Para la comprensión de los elementos constitutivos del PIC, se hace necesario definir los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientada al desarrollo del componente de Capacitación a la luz de los lineamientos del PNFC 2023-2030, en los siguientes términos:

Capacitación y formación	<p><i>“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”</i> (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).</p>
Competencias	<p><i>“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”</i>. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2º).</p>

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO	Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
Educación Formal	<i>“Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).</i>
Educación Informal	La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007)
Educación para el trabajo y el desarrollo humano	Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).
Entrenamiento	Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-010 de 2014)
Profesionalización	<i>“Proceso de capacitación, entrenamiento y 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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).</i>
Cultura Organizacional	<i>“es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).</i>
PNFC 2023-2030	Conjunto de lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público
PIC	Plan Institucional de Capacitación, el cual es formulado con base en el PNFC y el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional-DNAO

Fuente: Elaboración Propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Priorización y Estructuración Temática

A la luz de lo definido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023–2030 y en la necesidad de desarrollar de forma integral las competencias laborales en los servidores públicos, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Variables	Descripción
Política de Estado	la política pública de empleo público y de gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
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 las y 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Fuente: Elaboración Propia con información tomada del PNFC 2023-2030

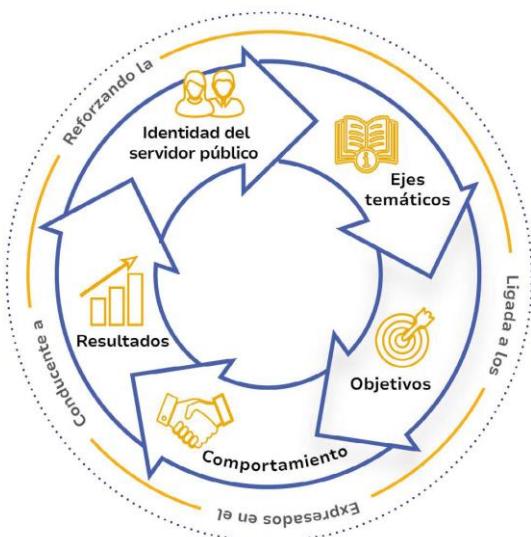
Articulación Marco Estratégico

Aquí es importante señalar que los temas contenidos en la priorización temática se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 y el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano.

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS	ODS 16 “ <i>paz, justicia e instituciones sólidas</i> ” ODS 17: “ <i>alianzas para lograr los objetivos</i> ”
Plan Nacional de Desarrollo	<i>Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026</i>
Plan Departamental de Desarrollo 2023-2024	Línea Estratégica: “ <i>Sostenibilidad Institucional</i> ” Sector: “ <i>Gobierno Territorial</i> ” Programa: “ <i>Fortalecimiento institucional</i> ”
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Dimensión Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano - PETH	Política de Gestión Estratégica de Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Administrativa y Territorial

Fuente: Elaboración Propia

Ciclo deformación orientado por las temáticas priorizadas



Teniendo en cuenta lo anterior, procede, para la Administración, definir un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas que son prioritarias para las Entidades Estatales y que deben verse reflejados en la gestión institucional de la Entidad e incluso en su cultura organizacional. *“Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos”* (PNFC 2023-2030).

Fuente: PNFC 2023-2030

Aspectos metodológicos

La Gobernación de Caldas adopta los lineamientos metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023 – 2030, por ser el documento rector en cuanto a las directrices 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 La cultura de compartir y difundir, contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la

conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional y que, de acuerdo a este esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

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.

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”**.

A la luz de los compromisos establecidos para avanzar el cumplimiento de los retos asumidos frente a FURAG, se definen como alcances de esta estrategia las siguientes:

- Promover iniciativas para la transferencia, socialización y apropiación del conocimiento entre los servidores de la Gobernación de Caldas, como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecer la colaboración y aprendizaje entre sus servidores y sus equipos de trabajo a través de canales formales e informales de comunicación efectiva y por medio de espacios (tiempo y lugar) claramente definidos.
- Aplicar herramientas para preservar el conocimiento tácito de los servidores

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. Capacitación en Sistema de Calidad, 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.

Sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan, que han de ser tenidos en cuenta al momento de estructurar la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos debe girar al alrededor de los siguientes aspectos:

1. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
2. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
3. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.
4. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
5. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
6. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
7. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
8. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de las y los servidores públicos de la entidad.
9. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

10. Competencias blandas.
11. Aprendizaje continuo.
12. Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la IA.

En este contexto es importante mencionar que la Administración Departamental a través de la Resolución Nro. 4169-3 del 25 de septiembre del 2023 ***“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, por ello todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basada en un conocimiento que debe generar aprendizajes en los servidores públicos en los siguientes niveles:

Tipo de conocimiento	Concepto	Temáticas desarrolladas
Conocimientos esenciales	son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público.	1.- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos

		<p>humanos, participación y democracia</p> <p>2.- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación Administrativa.</p> <p>3.- 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.</p>
<p>Conocimientos específicos</p>	<p>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</p>	<p>Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF),</p>

	orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial	banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública
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	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

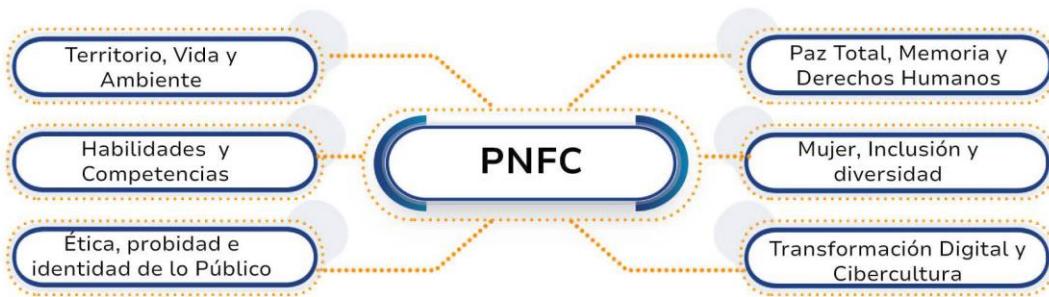
Conocimientos transversales	<p>De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público</p>	<p>1.- Vocación de servicio con énfasis en lo público. 2.- Defensa y cuidado del patrimonio público. 3.- Gestión de la información y la seguridad digital. 4.- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.) 5.- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses 5.- Cultura organizacional y cambio cultural 6.- Clima laboral 7.- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción 8.- Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015)</p>
------------------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Ejes Temáticos Priorizados

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

Ejes Temáticos



Fuente: PNFC 2023-2030

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

Temáticas Sugeridas:

Competencia/Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Historia social, política y económica del conflicto armado ✓ La paz esencia del Gobierno ✓ Construcción de paz ✓ Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz ✓ Desarme, desmovilización y reintegración ✓ Justicia transicional ✓ Reforma institucional para la paz ✓ Reparación a las víctimas
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gobernabilidad para la paz ✓ Desarme, desmovilización y reintegración ✓ Protección y cuidado de las vidas ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño ✓ Construcción de indicadores

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de políticas públicas ✓ Esquemas asociativos territoriales ✓ Análisis de impacto normativo sobre paz ✓ Trámites de paz ✓ Diálogo y la cooperación: intergeneracionales ✓ Desigualdad y la exclusión social ✓ Rendición de cuentas de los acuerdos de paz ✓ Acceso a la justicia ✓ Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos ✓ Promoción y protección de los derechos humanos ✓ Lenguaje concordante y no discriminación ✓ Reparación ✓ Cultura de la paz ✓ Participación ciudadana ✓ Diálogo ciudadano ✓ Seguridad humana ✓ Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ✓ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ✓ Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución/mitigación de conflictos ✓ Comunicación interpersonal ✓ Construcción de redes
--	--

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o矛盾地 las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

A partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Temáticas Sugeridas:

Competencia /Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacio, lugar y territorio. ✓ Imaginarios y territorio. ✓ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. ✓ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. ✓ Políticas públicas en la gestión socio-territorial. ✓ Energías limpias y conflictos socioambientales. ✓ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. ✓ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. ✓ Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades. ✓ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. ✓ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. ✓ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incrementos sustanciales en la productividad. ✓ Minimización de costos. ✓ Mejoramiento de la comunicación. ✓ Ruptura de fronteras geográficas. ✓ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ✓ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ✓ Territorialidades en clave con la paz total.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio climático. ✓ Faltan temáticas de medio ambiente.
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lenguaje claro y comprensible. ✓ Servicio al ciudadano. ✓ Priorización de la inversión social. ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. ✓ Comunicación y lenguajes comunes. ✓ Goce del espacio y tiempo. ✓ Pensamiento holístico/complexo/sistémico. ✓ Creación en equipo. ✓ Orientación al servicio. ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio. ✓ Gestión por resultados. ✓ Formas de interacción. ✓ Comunicación asertiva y no violenta. ✓ Diseño centrado en el usuario. ✓ Adaptabilidad al cambio. ✓ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ✓ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ✓ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. ✓ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

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

2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Es así como las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones

En tal sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones, sino que sean integrales, reales y efectivos.

Temáticas Sugeridas

Competencia/Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
------------------------------	---

SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ✓ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórica y política. ✓ Violencias basadas en género. ✓ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ✓ Decolonialidad y epistemologías. ✓ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ✓ Liderazgo femenino.
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ✓ Planificación de proyectos con perspectiva de género ✓ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ✓ Análisis con datos desagregados ✓ Generar estadísticas con enfoque de género

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. ✓ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad). ✓ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ✓ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ✓ Merito e inclusión y diversidad ✓ Diálogo social
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación asertiva ✓ Pensamiento crítico y estratégico ✓ Respeto por la diversidad ✓ Conciencia de las desigualdades ✓ Empatía ✓ Creatividad ✓ Apertura a los cambios ✓ Resolución de conflictos ✓ Resiliencia ✓ Tolerancia cero a la violencia de género ✓ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la

implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En 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 la transformación digital de la sociedad y del Estado.

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. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas

Competencia /Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Naturaleza y evolución de la tecnología ✓ Apropiación y uso de la tecnología ✓ Solución de problemas con tecnologías ✓ Tecnología y sociedad ✓ Big Data. ✓ Desarrollo de competencias digitales

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuarta Revolución Industrial ✓ Smart Cities ✓ Gobierno Digital ✓ Industria 4.0. y su relación con el Estado ✓ Perspectiva internacional ✓ Nueva normalidad ✓ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Trabajo virtual ✓ Teletrabajo ✓ Automatización de procesos ✓ Analítica de Datos ✓ Programación en Python y R ✓ Manejo de tecnología Blockchain ✓ Razonamiento analítico ✓ Smart Cities y su relación con el Estado
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creatividad ✓ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ✓ Manejo del tiempo ✓ Pensamiento Sistémico ✓ Trabajo en equipo ✓ Cibercultura ✓ Seguridad digital y de la información ✓ Ética en la IA ✓ Adaptación al cambio ✓ Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo
--	---

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente al Plan institucional de Capacitación 2025 de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

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

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar

hábitos en las y 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, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y la malversación 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. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

Temáticas Sugeridas

Competencia /Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). ✓ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. ✓ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas ✓ Comunicación asertiva. ✓ Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia). ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impactos psicológicos y emocionales de la violencia

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) ✓ Identidad nacional y del servicio público ✓ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento critico de los medios ✓ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación ✓ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía ✓ Principios de la Función Pública ✓ Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) ✓ Participación ciudadana y rendición de cuentas ✓ Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental ✓ Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados ✓ Gobierno abierto ✓ Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022). ✓ Integridad ✓ Objetividad ✓ Transparencia ✓ Honradez ✓ Imparcialidad ✓ Legalidad

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

Eje 6. Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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.

Temáticas Sugeridas

Competencia /Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico ✓ Pensamiento crítico ✓ Comunicación digital ✓ Liderazgo en entornos digitales ✓ Creatividad e innovación

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión documental ✓ Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas para la obtención de resultados ✓ Comunicación efectiva y asertiva ✓ Liderazgo efectivo ✓ Gestión del desarrollo de las personas ✓ Resolución de conflictos ✓ Gestión de procedimientos ✓ Gestión del Talento Humano por Competencias ✓ Guía referencial Iberoamericana de competencias ✓ Plan Nacional de competencias laborales en el sector público ✓ Catálogo de competencias funcionales
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprendizaje continuo ✓ Orientación a resultados ✓ Orientación al usuario y a los ciudadanos ✓ Compromiso con la organización ✓ Trabajo en equipo ✓ Adaptación al cambio ✓ Resiliencia, Tolerancia ✓ Inteligencia emocional ✓ Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: Elaboración propia con información tomada del PNFC 2023-2030

En este último componente es necesario precisar que existen temas directamente relacionados con GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO y la innovación, que se han identificados como retos para abordar desde el componente de capacitación, esto orientado a administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en la entidad para mejorar los productos y servicios que

ofrece, así como los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional, con base en esto, algunos retos a asumir para la vigencia 2025 son:

- Promover iniciativas para la transferencia, socialización y apropiación del conocimiento entre sus servidores como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje- MULTIPLICADORES DEL CONOCIMIENTO.
- Promover capacitaciones y formación en temáticas de la gestión de la innovación, tales como: metodologías para identificar problemas
- Promover capacitaciones y formación en la generación y diseño de soluciones innovadoras.
- Promover capacitaciones y formación en sistematización de experiencias significativas o análisis de resultados en innovación.
- Ejecutar procesos de capacitación continua para sus servidores e implementar mecanismos de socialización de dichos aprendizajes

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO

Frente a este abanico de posibilidades o temas de formación que propone los lineamientos del PNFC 2023-2030, se realizó un ejercicio riguroso de validación de los temas frente a los desarrollados en el PIC 2024 y frente a las metas propuestas PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2024-2027, este análisis nos permitió avanzar en el diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje de la Organización, llevado a cabo mediante la aplicación de una encuesta institucional para la identificación de necesidades de capacitación de manera general a los funcionarios de la Gobernación de Caldas, así mismo, las sugerencias recibidas por parte de los agentes receptores de procesos de capacitación durante la vigencia 2024 frente a posibles temáticas para ser abordadas en el PIC y de los resultados de las actividades adelantadas por el Grupo de Capacitación y Bienestar, así como el de Clima Organizacional frente a temáticas relacionadas con trabajo en equipo, clima y cultura, resolución de conflictos, comunicación asertiva entre otros.

Resultados de encuesta de necesidades de capacitación dirigida a los funcionarios de la Gobernación en el año 2025

Se realizó la aplicación de la encuesta DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, la cual estaba estructura así:

- Datos básicos
- Selección de temáticas por ejes
- Otras necesidades de formación (Secretarios de despacho y jefes de oficina)

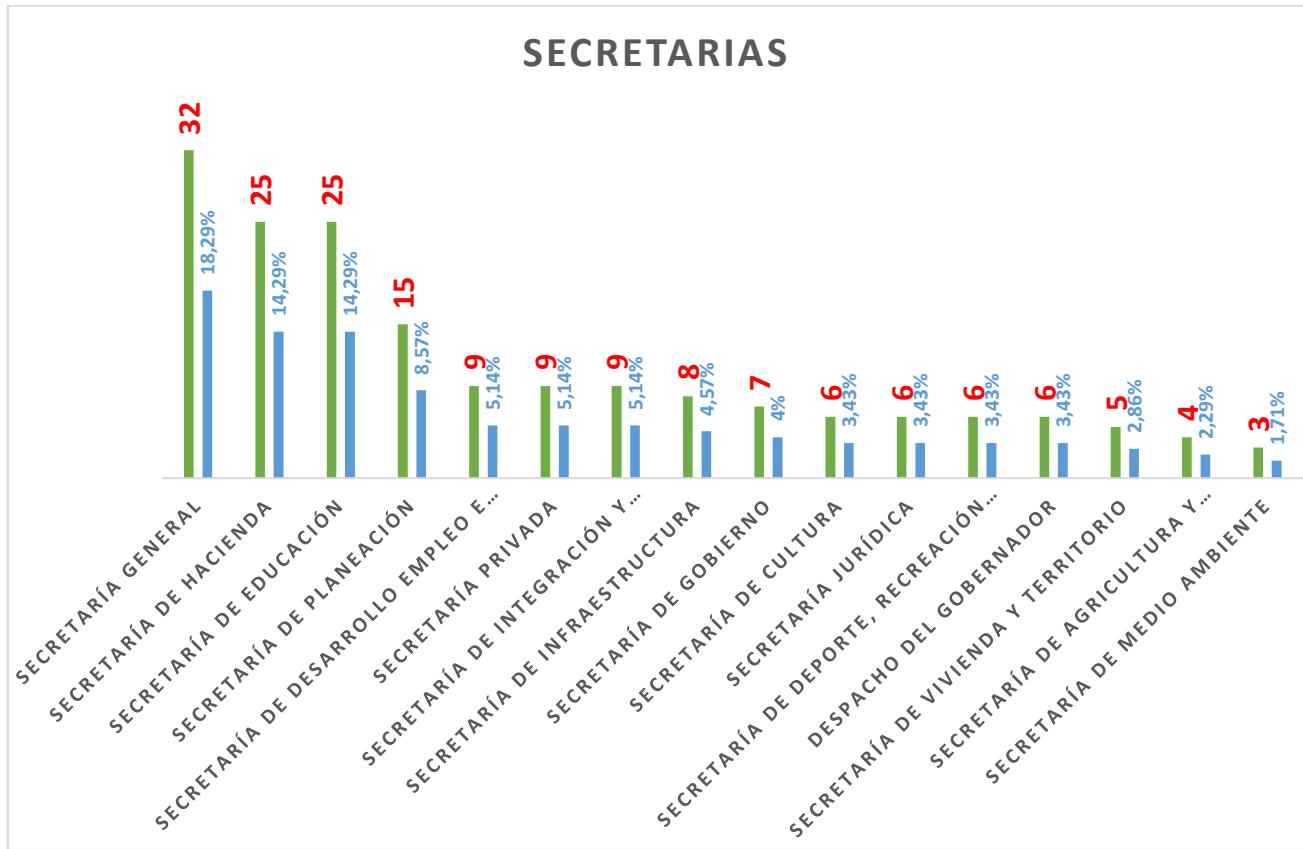
La convocatoria para el diligenciamiento de la encuesta se realizó a través del correo electrónico institucional en el mes de enero del 2025 y contando con el diligenciamiento de 175 ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025.

Es importante mencionar que el formato (FO-GH-03-017) fue revisado, ajustado según los lineamientos del PNFC 2023-2030 y puesto a disposición de los funcionarios a través de la Unidad de Calidad en el aplicativo ALMERA.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos.

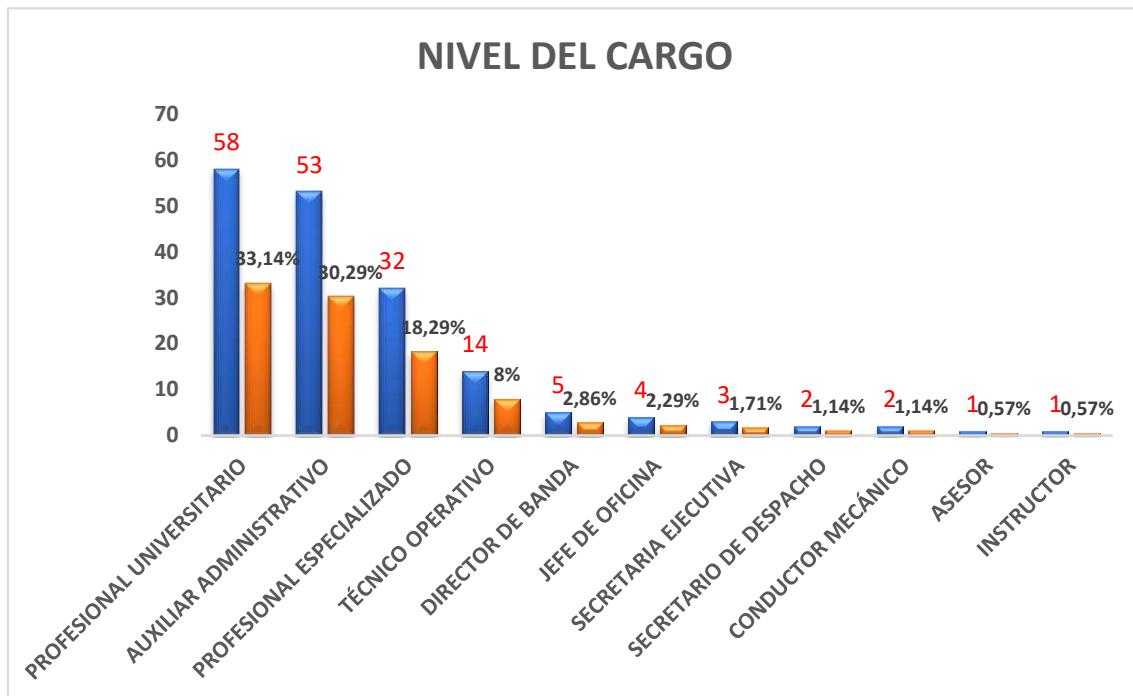
SECRETARÍA A LA QUE PERTENECECE

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 32 corresponden a la secretaría general, seguido de la Secretaría de hacienda y Educación con 25 respuestas cada una.



CARGO ACTUAL

El mayor número de funcionarios que diligencio la encuesta que corresponde a 58 es de los Profesionales Universitarios, le sigue los auxiliares administrativos (53) y seguido de los profesionales especializados (32).



Se realizó priorización de temas para cada uno de los seis (6) ejes propuestos para el PIC en los lineamientos del PNFC 2023-2030, se reportaron las siguientes respuestas priorizando los temas:

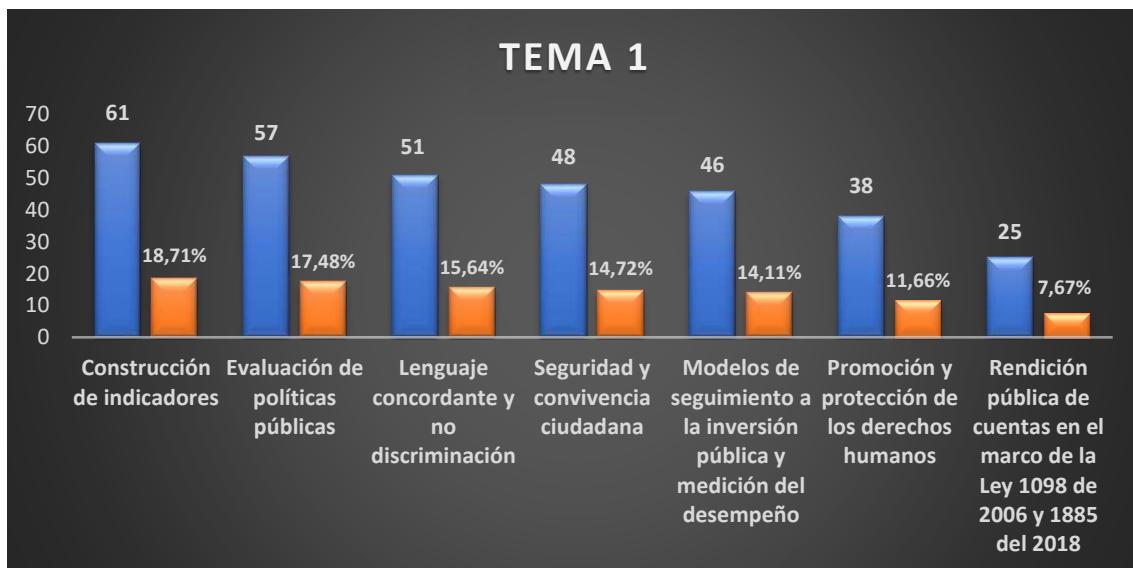
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Lenguaje concordante y no discriminación

- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño



Temas		Total	%
Orden	Opción		
2	Construcción de indicadores	61	18,71
3	Evaluación de políticas públicas	57	17,48
5	Lenguaje concordante y no discriminación	51	15,64
7	Seguridad y convivencia ciudadana	48	14,72
1	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	46	14,11
4	Promoción y protección de los derechos humanos	38	11,66
6	Rendición pública de cuentas en el marco de la Ley 1098 de 2006 y 1885 del 2018	25	7,67

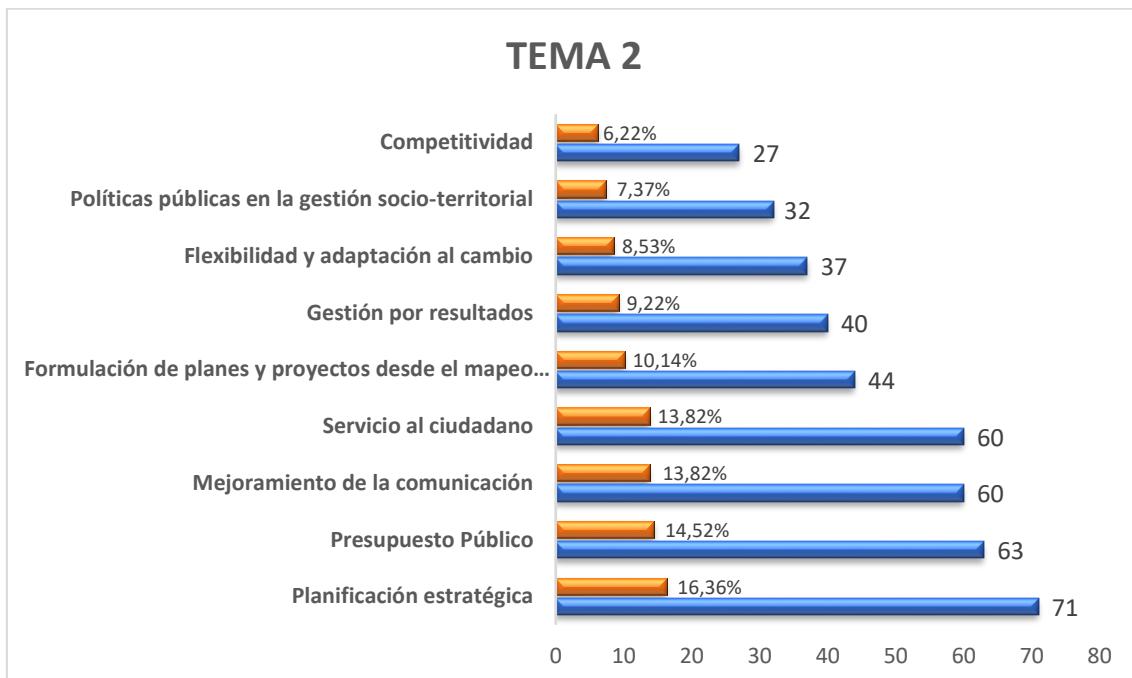
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Planificación estratégica

- Presupuesto Público
- Mejoramiento de la comunicación
- Servicio al ciudadano



Temas		Total	%
Orden	Opción		
9	Planificación estratégica	71	16,36
8	Presupuesto Público	63	14,52
3	Mejoramiento de la comunicación	60	13,82
4	Servicio al ciudadano	60	13,82
2	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	44	10,14
6	Gestión por resultados	40	9,22
5	Flexibilidad y adaptación al cambio	37	8,53
1	Políticas públicas en la gestión socio-territorial	32	7,37
7	Competitividad	27	6,22

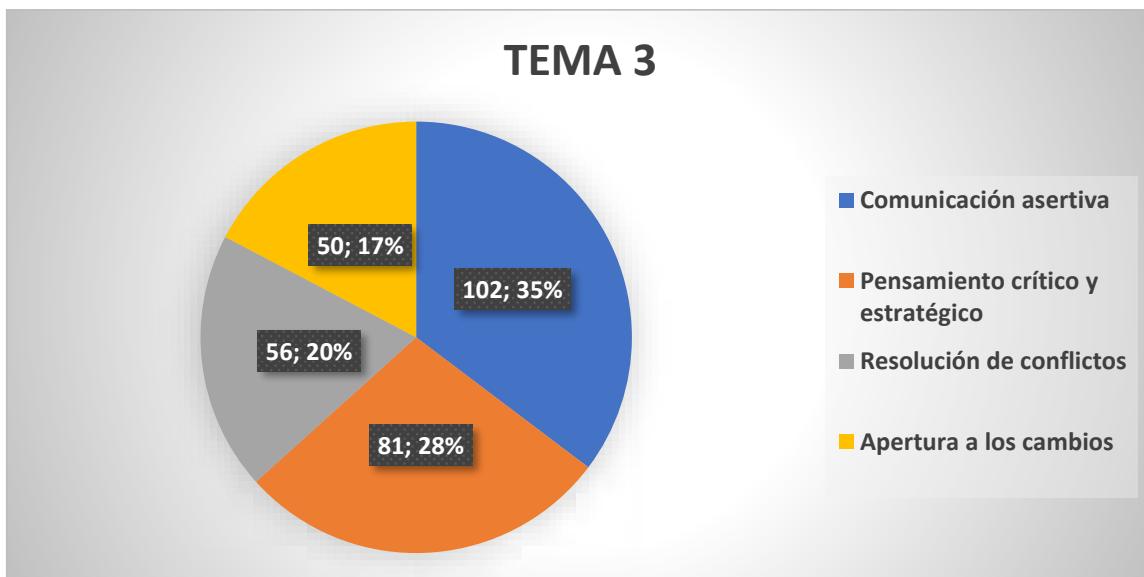
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo

contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Resolución de conflictos
- Apertura a los cambios



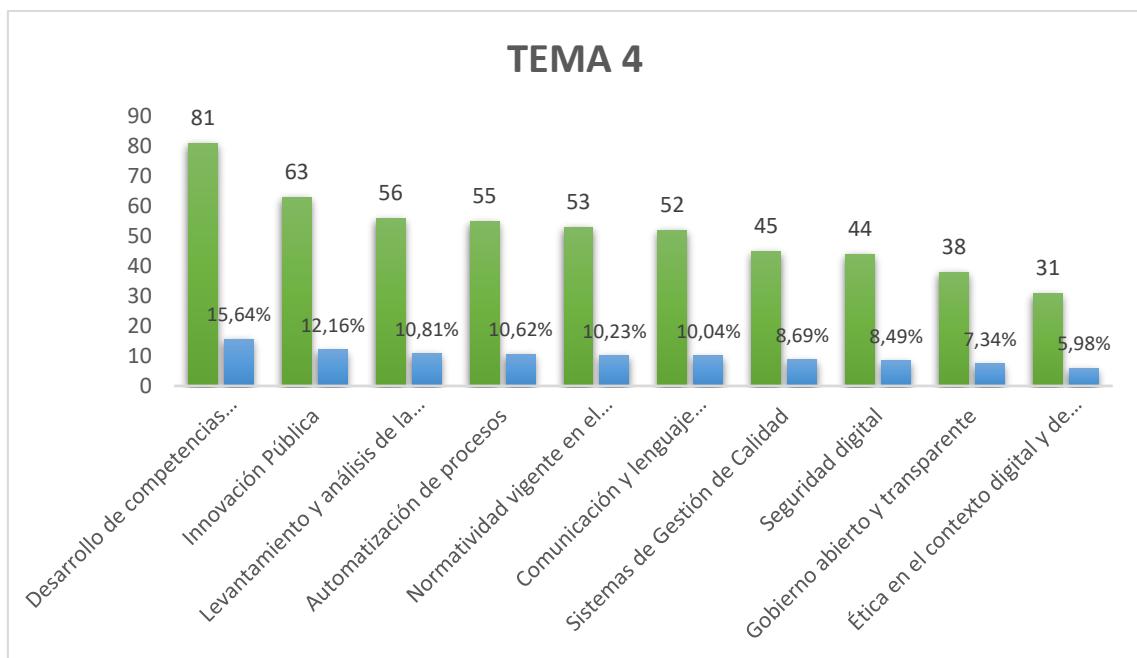
Orden	Opción	Total	%
1	Comunicación asertiva	102	35,29
2	Pensamiento crítico y estratégico	81	28,03
4	Resolución de conflictos	56	19,38
3	Apertura a los cambios	50	17,3

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.

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

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Desarrollo de competencias digitales
- Innovación Pública
- Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones
- Automatización de procesos
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



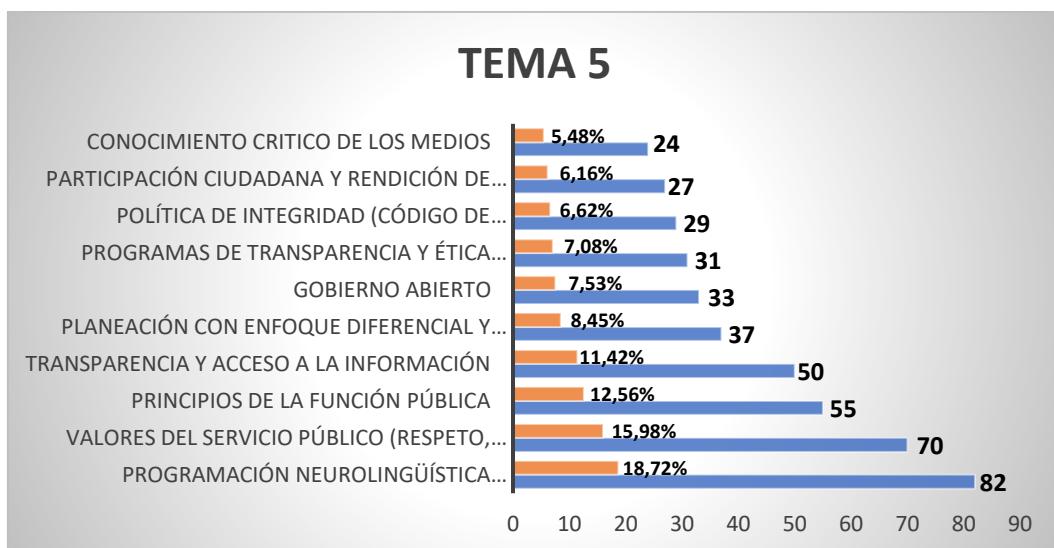
Orden	Opción	Total	%
1	Desarrollo de competencias digitales	81	15,64
16	Innovación Pública	63	12,16
18	Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones	56	10,81
4	Automatización de procesos	55	10,62
2	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	53	10,23
8	Comunicación y lenguaje tecnológico	52	10,04
12	Sistemas de Gestión de Calidad	45	8,69
6	Seguridad digital	44	8,49
14	Gobierno abierto y transparente	38	7,34
10	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	31	5,98

Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público

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

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia y responsabilidad)
- Principios de la Función Pública
- Transparencia y acceso a la información
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental



Temas			
Orden	Opción	Total	%
3	Programación neurolingüística asociada al entorno público	82	18,72
1	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia y responsabilidad)	70	15,98
6	Principios de la Función Pública	55	12,56
13	Transparencia y acceso a la información	50	11,42
9	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	37	8,45

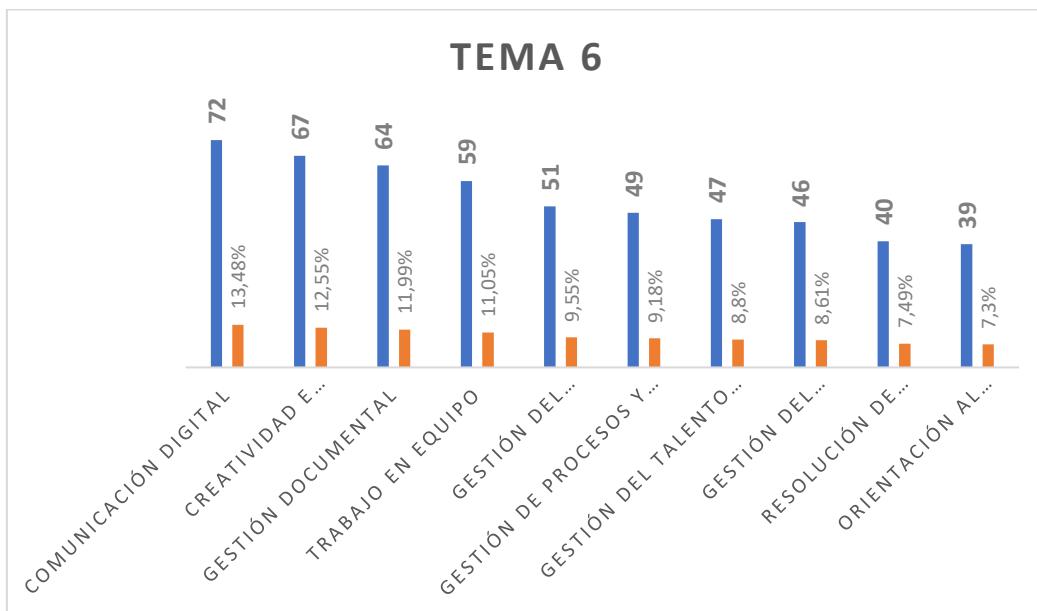
10	Gobierno abierto	33	7,53
11	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022))	31	7,08
7	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	29	6,62
8	Participación ciudadana y rendición de cuentas	27	6,16
4	Conocimiento critico de los medios	24	5,48

Eje 6. Habilidades y Competencias

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Dentro de las opciones de temas propuestos a los funcionarios a través de la encuesta, se priorizaron los siguientes temas:

- Comunicación digital
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Trabajo en equipo
- Gestión del Conocimiento y la innovación



Temas			
Orden	Opción	Total	%
1	Comunicación digital	72	13,48
2	Creatividad e innovación	67	12,55
3	Gestión documental	64	11,99
9	Trabajo en equipo	59	11,05
10	Gestión del Conocimiento y la innovación	51	9,55
6	Gestión de procesos y procedimientos	49	9,18
7	Gestión del Talento Humano por Competencias	47	8,8
4	Gestión del desarrollo de las personas y liderazgo efectivo	46	8,61
5	Resolución de conflictos	40	7,49
8	Orientación al usuario y a los ciudadanos	39	7,3

Oferta de Capacitación Vigencia 2025

Para la vigencia 2025 y teniendo en cuenta las directrices entregadas a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje de la Organización, La Gobernación de Caldas presenta la oferta de capacitación de conformidad con los temas priorizados para cada uno de los ejes temáticos así:

Eje Temático	Competencia/Dimensión	Temática/Actividades de Capacitación
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber Hacer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construcción de indicadores ✓ Evaluación de políticas públicas ✓ Lenguaje concordante y no discriminación ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
Eje 2: Territorio Vida y Ambiente	Saber Hacer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación estratégica ✓ Presupuesto Público
	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoramiento de la comunicación ✓ Servicio al ciudadano

Eje 3: Mujeres Inclusión y Diversidad	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación asertiva ✓ Pensamiento crítico y estratégico ✓ Resolución de conflictos ✓ Apertura a los cambios
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias digitales ✓ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Saber Hacer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Levantamiento y análisis de la información para la toma de decisiones
	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Innovación Pública
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público ✓ Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia y responsabilidad) ✓ Principios de la Función Pública ✓ Transparencia y acceso a la información ✓ Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
Eje 6: Habilidades y Competencias	Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación digital ✓ Creatividad e innovación

		✓ Gestión documental
	Saber Ser	✓ Trabajo en equipo ✓ Gestión del Conocimiento y la innovación

Seguimiento y Medición del Plan

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias. Es importantes resaltar que de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participa en el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los procesos de capacitación se tendrán en cuenta las encuestas de satisfacción de los participantes frente al desarrollo de las actividades de capacitación y el nivel de aprendizaje, pertinencia e impacto para el ejercicio de las funciones de los participantes de los procesos.