

Plan Institucional de Capacitación 2023

“Somos la mejor Entidad Pública para trabajar”

**Secretaría de la Función Pública
Dirección de Desarrollo Humano**

Paula Susana Ospina Franco
Secretaria de la Función Pública

Enero 31 de 2023

Introducción

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

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

Por tanto, la Gobernación de Cundinamarca no es ajena a tales directrices y aborda los nuevos reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales y el Plan de Desarrollo 2020–2024 “**Cundinamarca, ¡Región que progresa!**”, en ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, la Entidad necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC)

La Secretaría de la Función Pública, ofrecerá la mayor cobertura a las **necesidades de cada secretaría** a través de los programas de aprendizaje individual – PAI, así mismo se fortalecerá el programa “**Bilingüismo para los Servidores Públicos**”, con el propósito de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios a la Gobernación de Cundinamarca y de igual forma establecerá la “**Escuela de Saberes**” que comprenderá los ejes temáticos

relevantes para el desarrollo de competencias que contribuyan al mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el plan de desarrollo departamental y nacional.

Así mismo, es de principal interés de la Entidad la Gestión del conocimiento, por lo cual promoverá estrategias fundamentales como la de “**formador de formadores**” con la cual se profundizará en técnicas, herramientas y estrategias didácticas a los participantes con el fin de que se conviertan en multiplicadores de conocimiento al interior de la Gobernación.

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

1. Marco Normativo

El marco normativo pretender ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, estableciendo algunos límites y elementos para tener en cuenta.

- **La Constitución Política de Colombia**, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

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

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes: 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. 5.

Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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. Especialmente los siguientes artículos:

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.

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998: Especialmente los artículos:

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

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

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

- **La Ley 1064 de Julio 26 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la
- **Ley general de Educación:** Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. ▪ Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas
- **El Decreto 4665 de 2007:** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **El Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **La Ley 1753 de 2015.** Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.
- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030:** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
- **El Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- **Circular Externa 100-010 de 2014** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **El Decreto Ley 894 de 2017:** Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Ley 1960 de 2019:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”
- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano**, abril de 2018. Función Pública
- **Resolución No. 0667 de 2018.** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas

2. Diagnóstico de necesidades de Capacitación

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

Asimismo, para el fortalecimiento institucional, se recolectó información mediante el método de encuesta donde los servidores dieron a conocer las necesidades por procesos, nivel de cargo y por dependencia, teniendo en cuenta las metas contempladas en el Plan de Desarrollo, lineamientos de control interno, manual del daño antijurídico y manual de funciones con base en los conocimientos básicos por niveles del cargo y por procesos de acuerdo a los lineamientos del Decreto 097 de 2019.

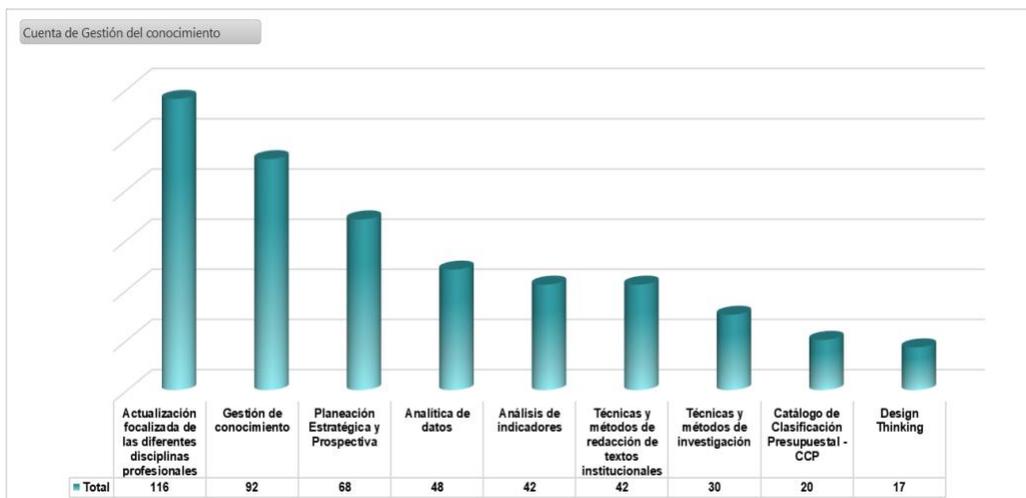
De igual manera se tiene en cuenta el informe del plan institucional de capacitación del año inmediatamente anterior, resultados de la evaluación de desempeño, planes de mejoramiento, evaluaciones de ajustes de nivel de competencia, requerimientos normativos, requisitos del Formulario único de Reporte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

2.1. Priorización de necesidades de acuerdo al diagnóstico de conocimientos básicos

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

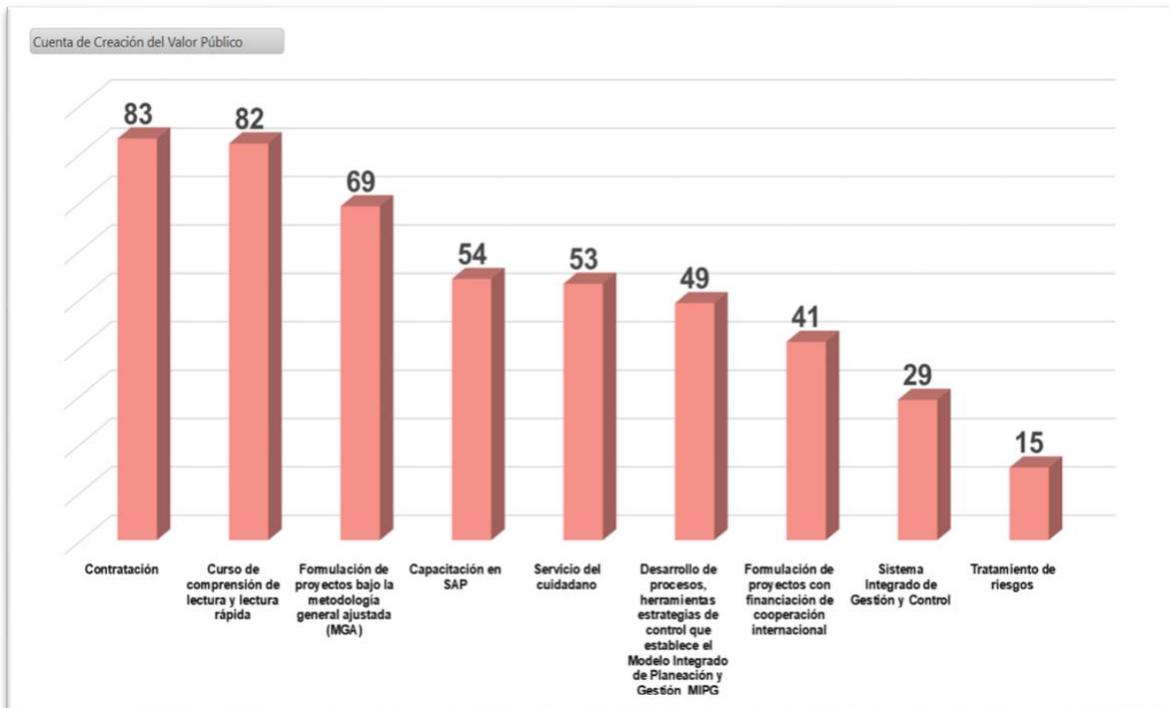
La herramienta utilizada para el diagnóstico de los conocimientos básicos esenciales para desempeñar el cargo, fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional, teniendo como referencia los ejes temáticos del Plan Nacional de formación «Gestión de conocimiento, creación de valor en lo público, transformación digital y Ética y probidad en lo público»; Asimismo, de conformidad con el lineamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP «*Servidores Bilingües*» se envió en este instrumento el tema de bilingüismo para conocer la necesidad de otro idioma y el nivel en el que se encuentra el funcionario de la Gobernación de Cundinamarca.

En el gráfico 1, se puede evidenciar respecto al eje de gestión de conocimiento que el tema más solicitado fue actualización focalizada de las diferentes disciplinas profesionales con 116 solicitudes, seguido de gestión de conocimiento con 92 solicitudes y planeación estratégica y prospectiva con 68 solicitudes.



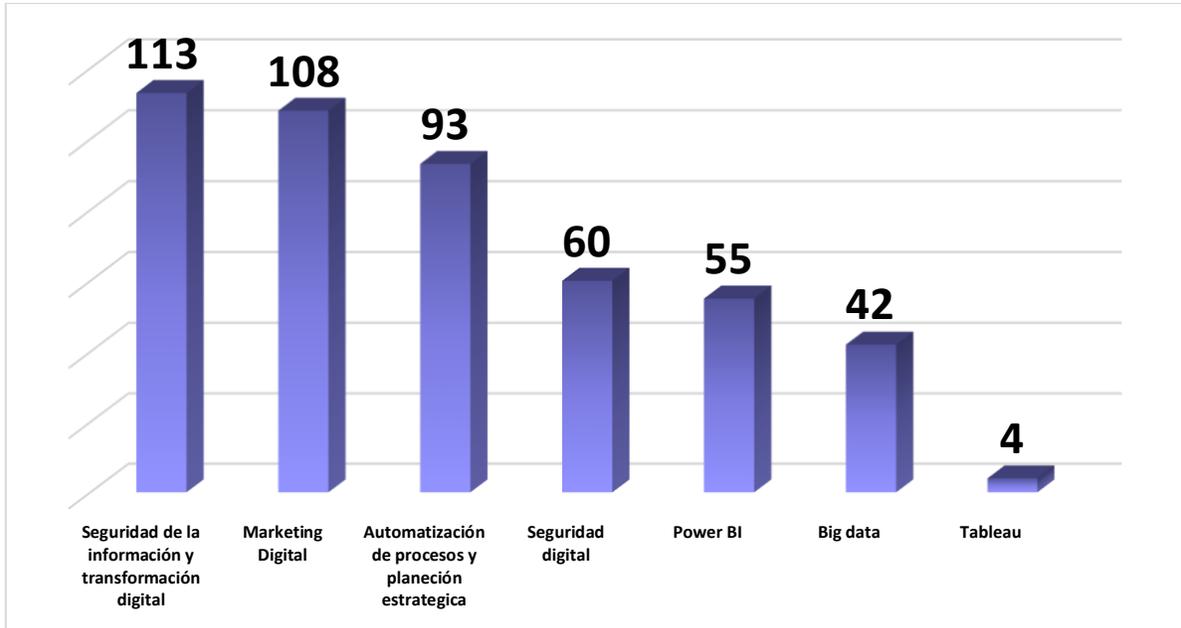
Gráfica 1. Resultados de necesidades sobre el eje de Gestión de conocimiento

Respecto al segundo eje temático **Creación de valor en lo público**, las tres solicitudes de mayor puntuación respecto de la temática fueron contratación con 83 solicitudes, seguido de 82 solicitudes en comprensión de lectura y lectura rápida y 69 solicitudes de formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada MGA.



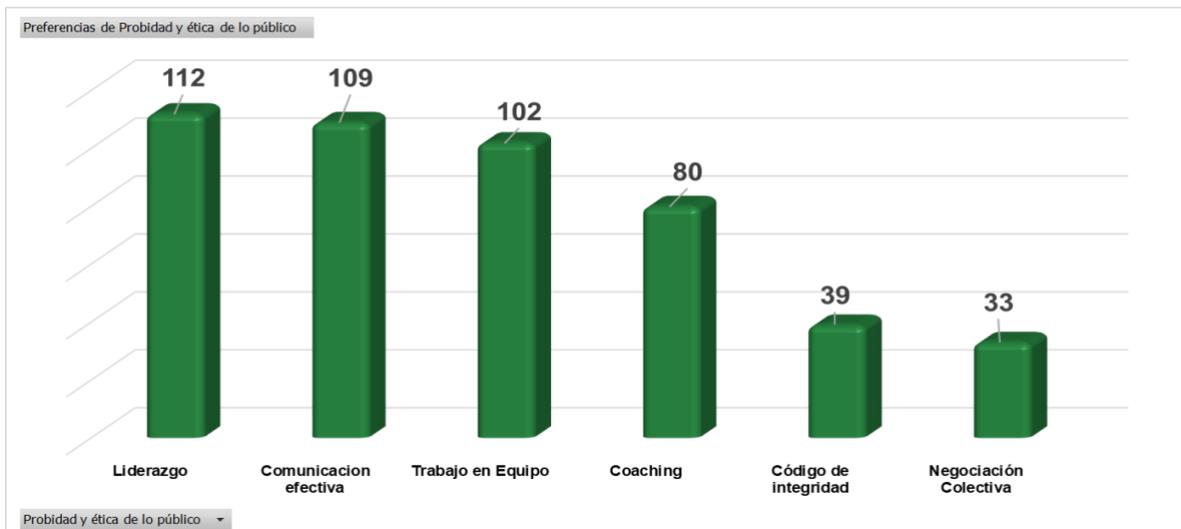
Grafica 2. Participación acerca del eje Creación de valor en lo público.

Con relación al tercer eje temático – **Transformación digital** - la de mayor puntuación de requerimiento de capacitación es la temática de Seguridad de la información y transformación digital con 113 solicitudes, seguido de 108 solicitudes en marketing digital, y 93 en automatización de procesos y planeación estratégica, tal como se expresa en la gráfica 3.



Gráfica 3. Temáticas requeridas en el eje de Transformación digital

En cuanto al cuarto eje temático **Probidad y Ética de lo Público**, la temática con mayor solicitud fue liderazgo con 112 peticiones, seguido de comunicación efectiva con 109 solicitudes y 102 solicitudes de trabajo en equipo, entre otras como lo expresa la gráfica a continuación.



Gráfica 4. Temáticas requeridas en el eje de Probidad y ética de lo público.

2.2. Resultado de otros temas de capacitación de preferencia de los funcionarios por Secretarías.

A continuación se detalla en una tabla las temáticas solicitadas por dependencia y descripción de cada una de ellas según la cantidad de participantes para tener en cuenta en cada una de las modalidades de capacitación que brinda la entidad durante la vigencia.

Secretarías o Dependencias	¿En qué otro tema le gustaría capacitarse?
Despacho del Gobernador	1
Tecnología 5.0	1
Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno	1
Ingeniería agropecuaria	1
Oficina de Control Interno Disciplinario	2
Derecho disciplinario	1
Gestión del Presupuesto Público	1
Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural	8
Administración pública	2
compromisos y responsabilidades como servidor	1
Economía	1
Gerencia agropecuaria	1
Gestión de calidad	1
Innovación	1
Organización de archivo	1
Secretaria de Ambiente	14
Actualización en temas ambientales técnicos y jurídicos	1
ArcGIS	1
AutoCAD	2
cambio climático	2
emprendimiento	1
Financiera	1
Georeferenciación	1
Gestión del riesgo y ordenamiento territorial	1
Gestión pública y gobernanza	1
Oratoria	1
Residuos solidos	1
Resolución de conflictos	1
Secretaria de Asuntos Internacionales	3
Competitividad empresarial	1
Estrategias de campaña	1
Herramientas ofimáticas	1
Secretaria de Ciencia, Tecnología E Innovación	2

Expresión y oratoria	1
ISO 27001	1
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	4
Seguridad Vial	2
Indicadores	1
Redes Sociales	1
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	2
Derecho constitucional	1
Valoraciones de apoyo o psicología social	1
Secretaría de Educación	29
Atención al usuario	1
Canales de atención	1
Ciudadanos Digitales	1
Coaching	1
Código de Integridad	1
Defensa Judicial	1
Derecho	1
Derecho constitucional	1
Derecho disciplinario	2
derecho laboral	1
Desarrollo agroindustrial y energías renovables	1
emprendimiento	2
Actos administrativos	1
Energías Renovables	1
Ética	1
Gestión social	2
ISO 27001	1
Lenguaje de programación	1
Manejo de la herramienta Colombia compra eficiente	1
Programación	1
Régimen pensional docente	1
Seguridad informática	1
Sistema Integral de Gestión y Control	1
Solución de conflictos	1
Talento Humano	1
Derecho Laboral	1
Secretaría de Gobierno	8
Código de Integridad	1
Colombia compra eficiente	1
Cultura – Derecho público	1
Derecho disciplinario	1
Derechos Humanos	2
Derechos humanos acuerdos de paz	1
Radio enlace	1
Secretaría de Hábitat y Vivienda	3

BIM – ARCHITECTURE	1
Disrupción digital	1
Gestión social	1
Secretaria de Hacienda	24
Actualización tributaria	3
Actualizaciones jurídicas	1
Atención al usuario	1
Auditoria	2
Control interno contabilidad pública	1
Derecho disciplinario	1
Derecho tributario	1
Diplomado en HSEQ	1
Formación del Talento humano	1
Gestión territorial	1
Herramientas Digitales	1
Impuestos Departamentales	1
Manejo de personal	1
norma internacional sector público NICSP	1
PMBOK	1
Políticas públicas	1
Presupuesto Publico	1
Seguridad digital	1
Sistema de calidad	1
Temas ambientales	1
Lenguaje de señas	1
Secretaria de Integración Regional	4
Alta gerencia	1
Aprendizaje en Ayudas educativas digitales	1
Gestión del tiempo	1
Habilidades Blandas e Inteligencia Emocional.	1
Secretaria de la Función Pública	16
Ciber Seguridad	3
Diseño de interiores	1
Derecho disciplinario	1
Docencia universitaria – formador de formadores	1
Gestión del Talento Humano	2
Herramientas Itil	1
Redacción	1
Secop II	1
SG-SST	1
Talento Humano	4
Secretaria de Minas, Energía y Gas	1
SIG	1
Secretaria de Mujer, Equidad y Género	1
Secop	1

Secretaría de Planeación	12
Actualización presupuestal	1
Analítica predictiva	1
ArcGIS	1
Idiomas	1
Gestión social	1
Informática	1
Manejo de redes para la publicidad de programas, procesos y resultados de la Entidad.	1
Programación extralingüística	1
Psicología	1
Redes Sociales	1
Relaciones publicas	1
Sistema de gestión ambiental	1
Secretaría de Prensa y Comunicaciones	1
Técnicas de oratoria o hablar en público	1
Secretaría de Salud	27
Actualización en salud	1
Administración publica	1
Auditoria	3
Auditoria del SGSS	1
Coaching	1
Competencias digitales para profesionales de la salud	1
Construcción y ejecución del comité de ética de investigación de la entidad	1
Consumo de Sustancias Psicoactivas	1
Derecho Procesal	1
En la normatividad resolución 3100 de 2019 en lo referente a verificadores de habilitación de servicios de salud	1
Evaluación de políticas públicas	1
Herramientas y plataformas colaborativas	1
Implementación ISO 17025	1
Metodologías de planeación	1
Mindfulness	1
Pasivo pensional en salud	1
Plan decenal	1
Procesos sancionatorios	1
proyección institucional	1
Redacción	1
Scrum	1
Técnicas de redacción	1
Temas Archivísticos	1
Programación de Radios DMR	1
Lenguaje R, Python	1

Secretaria de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	8
Coaching	2
herramienta Bizagi Automatización de procesos	1
Imagen corporativa	1
ISO 14785, 17049, e ISO 23599	1
Recursos Humanos	1
Seguridad digital	1
Temas básicos de contabilidad y presupuesto aplicados	1
Secretaria de Transporte y Movilidad	11
Atención al usuario	1
Derecho	1
Derecho Administrativo	1
Actualización en nuevas leyes de orden administrativo	1
Gestión humana	1
Manejo de personal	1
Movilidad limpia	1
Normas de tránsito	1
Pensamiento analítico	1
Temas de nomina	1
Temas jurídicos actualizaciones.	1
Secretaría General	16
Actualización tributaria	1
Administración pública	1
Atención al usuario	1
Conciliación	1
Funcionamiento en procesos internos y directores de las diferentes dependencias	1
Gerencia Pública	1
Gestión documental	2
Gestión internacional	1
Gobierno digital.	1
Power BI	1
Resiliencia, manejo del estrés y flexibilidad	1
Salud mental	1
Seguridad de la información y transformación digital	1
Temas catastrales	1
Tratamiento de riesgos	1
Total, general	198

Por otra parte, a continuación se presenta el resultado cualitativo de solicitudes que los servidores manifiestan como necesidad de capacitación por cada uno de sus niveles de cargo.

 **2.3. Resultado de competencias a fortalecer desde el nivel del cargo.**

Nivel de Cargo	Competencia por Nivel de cargo:
Asesor	30
Analítica de datos	1
Atención al ciudadano	1
Comunicación efectiva	1
Contratación	5
Creación del Valor Público	1
DAHT	1
derecho disciplinario	1
Ejecución de políticas públicas	1
En temas relacionados con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles).	1
Enlaces de genero	1
Gestión del Talento Humano	1
Gestión estratégica	1
Gestión Territorial y Urbanismo	1
Informática	1
Manejo de emociones	1
Marketing territorial	1
Mujer	1
negociación colectiva	1
Planeación estratégica	2
Publico	1
Saber hacer	1
social	2
Trabajo en equipo	2
Asistencial	46
Ambientales	1
Apoyo en proyectos para la primera infancia	1
Archivística	1
Atención al ciudadano	2
auditoria en salud	1
Big data	1
Coaching	1
comprensión de lectura	1
Comunicación efectiva	1
Diseño y programación tecnológica	1
Emprendimiento	1
función publica	1
gestión documental	1
Habilidades técnicas e informáticas	1

Indicadores	1
Innovación	1
Inventarios	1
Liderazgo	1
Liderazgo e influencia social	1
Liquidación de incapacidades	1
marketing	1
Mejora continua	1
negociación colectiva	1
Pensamiento analítico e innovación	1
Planificación	1
Políticas públicas	1
proyectos	1
Resolución de conflictos	1
riesgos	1
Saber hacer	1
SAP	1
seguridad de la información	1
Servicio al ciudadano	3
Servicio al ciudadano	1
Sistemas de información	1
Tablas de retención	1
Temas de información pública	1
Toma de decisiones	1
Trabajo en equipo	2
Trabajo social	1
Uso de tecnologías	1
Uso de Tecnologías seguimiento y control	1
Directivo	17
Atención al ciudadano	1
Auditoría	1
Coaching	1
Comunicación efectiva	2
Contratación	1
Herramientas Tic	1
Liderazgo	1
Pensamiento crítico	1
Planeación integral	1
Planeación, evaluación y seguimiento a procesos educativos	1
Presupuesto	1
Servicio del ciudadano	1
Talento Humano	1
temas de competitividad empresarial	1
temas de gobierno	1

Trabajo en equipo	1
Profesional	249
Seminarios con la Contaduría General para información NICSP	1
Acciones para el pos-acuerdo	1
Actualizaciones en Derecho Ambientales	6
Ambientales	3
Análisis y pensamiento crítico	1
Análisis y Síntesis	1
Analítica de datos	4
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	1
aprendizaje continuo	1
Aprendizaje Continuo, MIPG	1
Argumentación	1
Atención al ciudadano	3
Auditoria	2
Automatización de procesos	1
Automatización de procesos y planeación estratégica	1
Calidad	1
capacidad de interacción	1
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1
Capacitación en Tránsito y Seguridad Vial	1
ciencia, tecnología e innovación	1
Coaching	1
COMPETENCIAS DIGITALES	2
Competencias digitales	1
Competitividad	1
Componente social	1
Comunicación efectiva	10
Contratación	7
Coordinación transectorial	1
Costos	1
Creación de Proyectos	1
Creación de valor público	2
Creación del Valor Público	2
Creatividad	1
Creatividad y espíritu de iniciativa	1
Creatividad, innovación e iniciativas	1
curso de comprensión y lectura rápida	1
Derecho	1
Derecho administrativo	1
Derecho Procesal	1
Desarrollo territorial	1
digital	1
Digitales	1

Diligencia	1
Direccionamiento estratégico y articulación gerencial	1
Diseño de políticas de infraestructura educativa	1
Docencia e Instrucción	1
Educación Superior	1
Compromiso institucional para todos	1
Excel	1
Expresión oral	1
Felicidad	1
Financiero	1
Formulación de proyectos	2
Fortalecimiento de medios de comunicación	1
Funcionales	1
Gestión de proyectos	4
Gestión de Resultados	1
Gestión del conocimiento	10
Gestión del Tiempo	1
Gestión humana	1
Gestión jurídica	1
Gestión pública	1
Gestionar adecuadamente el cambio	1
habilidades gerenciales	1
habilidades blandas	1
Habilidades blandas e inteligencia emocional	1
Habilidades Blandas e Inteligencia Emocional.	1
habilidades comunicativas	3
Hacer	1
Idiomas	4
Implementación del SGSI	1
Implementación ODS	1
Innovación	1
Inteligencia emocional	2
inteligencia emocional y creación de proyectos	1
Investigación aplicada en lo público lo normativo	1
IVC	1
Jurídico	1
Las que sean afines a las funciones del cargo	1
Liderazgo	20
Liderazgo e influencia social	4
Liderazgo y comunicación asertiva	1
Liderazgo y toma de decisiones	1
Liderazgo, trabajo en equipo.	1
Manejo avanzado de Excel, tablas dinámicas	1
Manejo de grupos	1

marketing digital	1
Métodos de investigación	1
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	1
Oficial de seguridad	1
Orientación a resultados	2
Orientación al ciudadano	1
Pensamiento analítico	2
Pensamiento analítico	1
Pensamiento analítico e innovación	1
Pensamiento analítico e innovación	1
Pensamiento crítico, Inteligencia emocional	1
Pensamiento estratégico y orientación a resultados	1
Plan Decenal de Salud Pública – Diplomado de Habilitación	1
Planeación estratégica	5
Planeación estratégica y prospectiva	1
Planeación prospectiva con visión regional	1
Planes de Desarrollo	1
Política para la paz	1
Políticas publicas	1
Presupuesto	1
Probidad y ética de lo público	1
Productividad de la empresa	2
Programas de Office	1
proyectos	1
Proyectos	1
psicología social	1
Realización de cursos virtuales	1
Recurso Humano	1
redacción	1
Resiliencia, manejo del estrés y flexibilidad	1
Resolución de conflictos	5
Resolución de problemas.	1
Saber	2
Saber hacer	2
Salud	1
SAP	1
seguridad a peatones y bici usuarios de las vías	1
seguridad alimentaria	1
Ingles	1
Servicio del ciudadano	1
SG SST	1
Sistema de información Geográfica	1
Sistema Integrado de Gestión y Control	1

Sistemas de información	3
Sistemas Integrados	1
solución de conflictos y derechos humanos	1
Talento Humano	1
Técnicas de redacción	1
Tecnológica	2
Habilidades comunicativas	1
Toma de decisiones	1
Trabajo en equipo	13
Transformación digital	2
Tributación	5
Uso de tecnologías	1
Uso de tecnologías, seguimiento y control	1
Vocación de servicio	1
Técnico	69
Actualizaciones en Derecho	1
Analítica de datos	3
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	1
Aprendizaje Continuo	1
Asistencia técnica	2
Atención al ciudadano	2
Brigadas de salud	1
Calidad	1
Comunicación efectiva	4
Construcción de la política pública de emigrantes	1
Contratación	1
Creación del Valor Público	5
Creatividad y liderazgo	1
gestión de recursos	1
Gestión del conocimiento	3
Gestión del estrés	1
Gestión humana	1
gestión jurídica	1
Gestión pública	1
Gestión tecnológica	1
habilidades comunicativas	1
Idiomas	2
Seguridad de la información	1
Inteligencia emocional	1
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	1
Participación ciudadana	1
Pensamiento analítico e innovación	1
pensamiento estratégico	1
Planeación estratégica	1

Procedimiento de Bienes de Uso Publico	1
Procesos de asistencia técnica “inventario Predial y estado actual predios adquiridos para Recurso hídrico y de importancia estratégica.	1
Productividad de la empresa	1
Propiedad intelectual	1
Proyectos de desarrollo	1
Redacción de textos institucionales	1
redacción y ortografía	1
Resiliencia, manejo del estrés y flexibilidad	2
seguridad de la información	1
Seguridad digital	1
Servicio del ciudadano	2
SST	1
técnico	1
Temas sociales	1
Tics	1
Trabajo en equipo	7
Trabajo en equipo	1
Tributación	1
Total, general	411

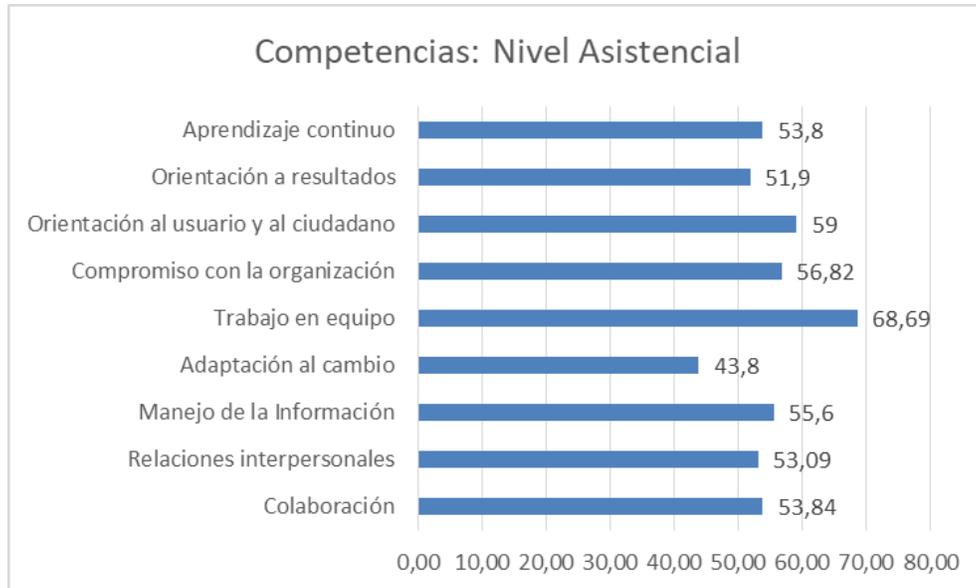
2.4. Resultado de pruebas de competencias de selección

En cumplimiento del Decreto Ley 1083 de 2015, el concurso público de méritos comprende la aplicación de pruebas escritas, que tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones del empleo; la finalidad de las pruebas escritas es estimar el nivel de conocimientos y competencias comportamentales que se asocian con las capacidades requeridas para ejercer las funciones del cargo y que durante la vigencia anterior fueron aplicadas a los aspirantes a cargos de concurso de la Gobernación de Cundinamarca.

A continuación se detallan los resultados de las competencias por nivel de cargo obtenidos durante el 2022 y que demuestran el nivel de las mismas para que se pueda articular desde capacitación la reducción de las brechas a través del desarrollo de programas de formación.

Nivel asistencial.

Durante la vigencia anterior, participaron 45 personas que aplicaron las pruebas de competencias con los resultados que se evidencian en la gráfica 5:



Gráfica 5. Promedio de resultado de evaluación de competencias del nivel Asistencial

Para el nivel asistencial se observa que la competencia de **Adaptación al cambio** – habilidad para enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios positivo y constructivo de los cambios¹- obtuvo el promedio más bajo con un resultado del 43.8% seguida de la orientación al resultado con el 51.9% en una escala de 1 a 100%.

Nivel técnico.

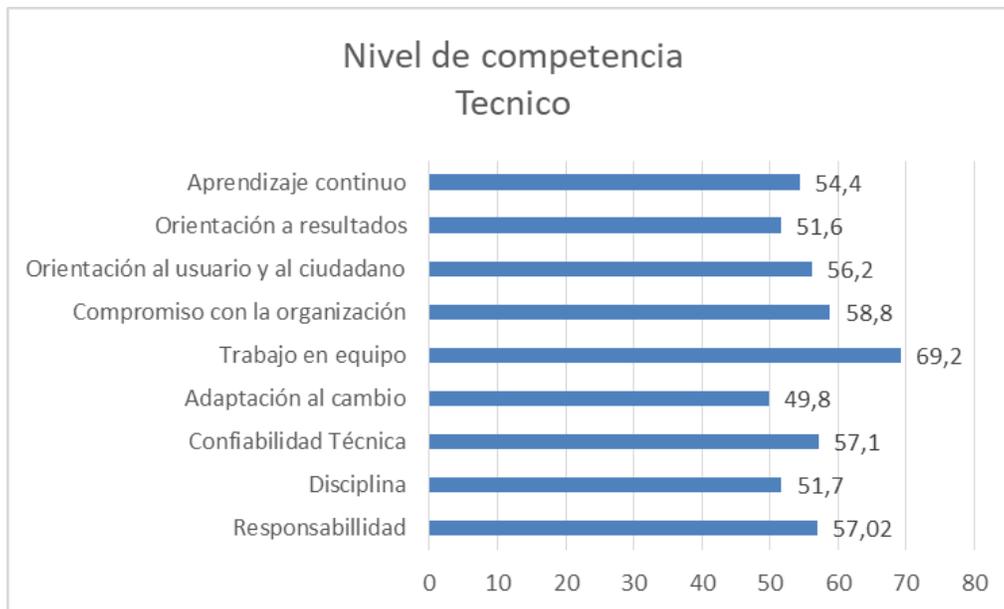
Durante el 2022, 37 personas participaron en la evaluación de las competencias para proveer este nivel de cargo, en el cual se verifica el porcentaje de ajuste en competencias como:

Responsabilidad
Disciplina
Confiabilidad Técnica
Adaptación al cambio

¹ Definición del Decreto 0667 de 2018 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Trabajo en equipo
Compromiso con la organización
Orientación al usuario y al ciudadano
Orientación a resultados
Aprendizaje continuo

De las anteriores habilidades transversales se obtuvo el siguiente nivel de ajuste promedio de los funcionarios calificados:



Gráfica 6. Resultados del nivel de ajuste a las competencias transversales para el nivel de cargo Técnico.

Para el nivel Técnico se observa que el ajuste menor en nivel de competencias es en la **Adaptación al Cambio** con un resultado de 49.8%, seguida de la orientación a resultados con el 51.6%

Nivel Profesional

126 personas fueron evaluadas durante el año 2022 para validar el nivel de conciliación de competencias como: instrumentación en decisiones, gestión de procedimientos, comunicación efectiva, aporte técnico profesional, adaptación al cambio, trabajo en equipo, compromiso con la organización, orientación al usuario y al ciudadano, orientación a resultados y aprendizaje continuo, obteniendo los siguientes resultados en las mismas:



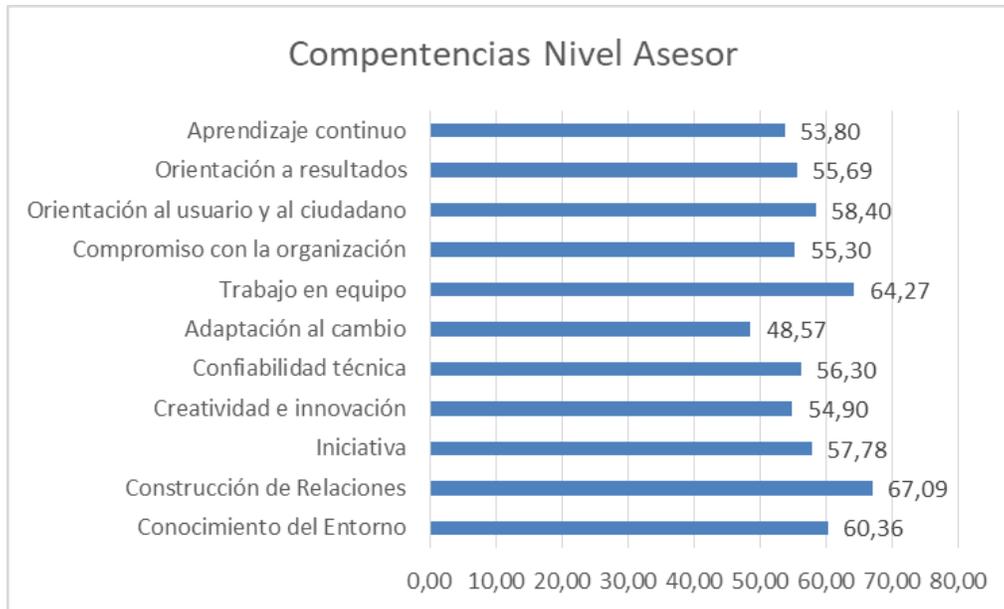
Gráfica 7. Nivel de ajuste de las competencias para el cargo Profesional

Para el nivel profesional se observa nuevamente la competencia con menor nivel de ajuste es la **Adaptación al cambio** con 46.6%, seguida del **aporte Técnico profesional** con un 52.7% que es definido como poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos².

Nivel asesor

Por su parte para el nivel asesor que se entiende como el que agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial en el cual participaron 33 personas en la evaluación de competencias obteniendo los resultados que se expresan en la Gráfica No. 8:

² Decreto 0667 de 2018.



Gráfica 8. Resultado de la evaluación de nivel de ajuste de competencias para el cargo Asesor.

Se evidencia que para este nivel de cargo la competencia adaptación al cambio es la que menor porcentaje de ajuste expresa con un 48.57%, seguida del aprendizaje continuo con el 53.8%. La Construcción de relaciones es la competencia con mayor ajuste en este cargo con el 67.09%.

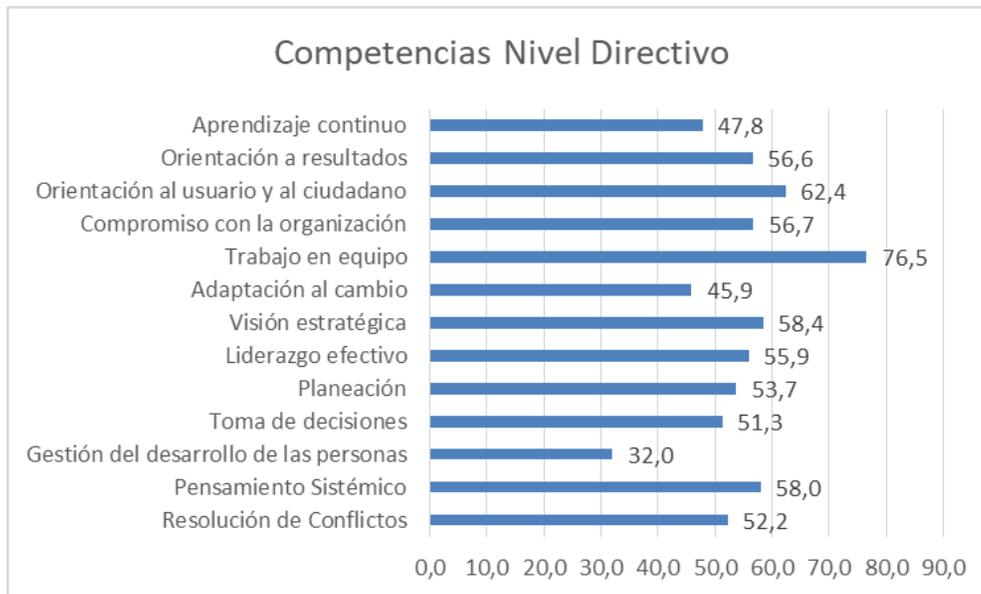
Nivel Directivo

Este nivel comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos; para la vigencia 2022 en la Gobernación de Cundinamarca participaron 63 funcionarios en la evaluación del nivel de ajuste de las competencias:

Resolución de Conflictos
Pensamiento Sistémico
Gestión del desarrollo de las personas
Toma de decisiones
Planeación
Liderazgo efectivo
Visión estratégica
Adaptación al cambio

Trabajo en equipo
Compromiso con la organización
Orientación al usuario y al ciudadano
Orientación a resultados
Aprendizaje continuo

De la valoración de las anteriores habilidades se obtuvo el siguiente resultado:



Grafica 9. Resultado de la evaluación de nivel de ajuste de competencias para el cargo Directivo.

Se puede evidenciar que es la competencia denominada **Gestión del desarrollo de personas** – que es la que permite favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales- obtuvo el menor nivel de ajuste con el 32%, seguida por la **Adaptación al cambio** con el 45.9%.



2.5. Resultado de evaluaciones de desempeño

Como insumo del presente plan de capacitación también se han tenido en cuenta los resultados de la Evaluación de desempeño aplicada durante la vigencia anterior, de manera que se puedan establecer las temáticas para el cierre de brechas y desarrollo de competencias de cada uno de los funcionarios que se han vinculado al servicio y de los que anualmente son valorados de acuerdo con su manual funciones conforme a lo determinado en el Decreto 097 de 2019.

➤ Carrera Administrativa y periodo de prueba

La Secretaría de la Función Pública desde la Dirección de Administración del Talento Humano es la encargada de gestionar el proceso de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba pertenecientes al sector central de la Gobernación de Cundinamarca de acuerdo a las directrices de la CNSC.

Asimismo, los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la ley 909 de 2004 o que hagan parte de los Sistemas específicos y especiales de origen legal, su evaluación de desempeño laboral se hará con los dispuesto en el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

El procedimiento inicia con la concertación de compromisos funcionales y comportamentales entre el evaluador y evaluado y finaliza con la evaluación definitiva del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba pertenecientes al sector central de la gobernación de Cundinamarca.

CARGO	EVALUADOS POR CARGO
ASESOR	3
ASISTENCIAL	120
PROFESIONAL	347
TECNICO	131
Total general	601

De otra parte, en la tabla 1, se evidencia que se evaluaron 601 funcionarios de carrera administrativa en una planta de 1.531 funcionarios en la vigencia 2022.

TIPO DE VINCULACIÓN	Mín. DE CALIFICACION
ASESOR	100
TECNICO	93,68
PROFESIONAL	87,94
ASISTENCIAL	87,18
Total general	87,18

En la tabla 2 se puede observar que el promedio de calificación más alto por tipo de vinculación es de 100% nivel asesor, seguido de 93.68% nivel técnico, y la menor calificación la tiene el nivel asistencial con un 87.18% seguido del nivel profesional con un 87.94%.

➤ Provisionalidad

Respecto de la evaluación a los funcionarios cuyo tipo de vinculación es provisionalidad, en la vigencia 2022, se realizaron 548 evaluaciones, la cual está integrada por dos componentes: laboral y comportamental.

SECRETARÍA	EVALUADOS POR SECRETARÍA
ALTA CONSEJERÍA PARA LA FELICIDAD Y EL BIENESTAR DE CUNDINAMARCA	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	6
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	15
SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	5
SECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	5
SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO	8
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	2
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	101
SECRETARÍA DE GOBIERNO	13
SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	8
SECRETARIA DE HACIENDA	1
SECRETARÍA DE HACIENDA	96

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	2
SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	1
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	27
SECRETARÍA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	3
SECRETARÍA DE MINAS, ENERGÍA Y GAS	9
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	21
SECRETARÍA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	6
SECRETARÍA DE SALUD	117
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	10
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	27
SECRETARÍA DEL AMBIENTE	14
SECRETARÍA GENERAL	25
SECRETARÍA JURÍDICA	11
SECRETARÍA PRIVADA	5
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	4
Total general	548

En la siguiente tabla se puede evidenciar por tipo de cargo el promedio de calificación del componente laboral en donde, el promedio más alto con 98.47% está asignado al nivel asistencial, seguido del 97.52% nivel técnico y el profesional con un 95.76%; Asimismo en cuanto al componente comportamental el promedio más alto también está asignado al nivel asistencial con un 97.70%, seguido del técnico con un 97.52% y por ultimo está el profesional con un 95.66%

TIPO DE CARGO	Promedio de % Laboral	Promedio de % Comportamental
ASISTENCIAL	98.47%	97.70%
PROFESIONAL	95.76%	95.66%
TECNICO	97.52%	97.52%
Total general	96.92%	97%

De otra parte, en la siguiente tabla se puede observar la calificación por tipo de cargo, en donde se evidencia que el nivel asistencial y profesional, obtuvieron calificaciones satisfactorias y para el cargo técnico la evaluación resultó en un nivel sobresaliente.

TIPO DE CARGO	CALIFICACION POR CARGO
ASISTENCIAL	164
SATISFACTORIO	3
SOBRESALIENTE	158
PROFESIONAL	273
SATISFACTORIO	7
SOBRESALIENTE	257
TECNICO	104
SOBRESALIENTE	99

Es de aclarar que los niveles de calificación están en la siguiente escala:

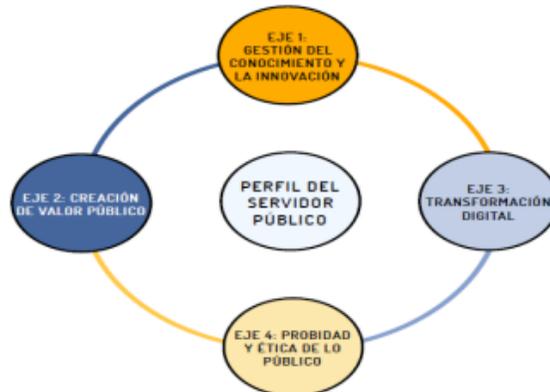
- 1-65 Deficiente
- 66-89 Nivel satisfactorio
- 90 a 100 Nivel Sobresaliente

En conclusión de los resultados anteriormente expuestos, se observa que en promedio el 95% de los funcionarios evaluados obtienen una calificación sobresaliente en su desempeño laboral, lo que puede indicar que cumplen de manera satisfactoria los objetivos de su cargo, así como las competencias técnicas y comportamentales de cada uno de ellos.

Como resultado del diagnóstico de necesidades, evaluación de desempeño y resultados del año inmediatamente anterior surgen las capacitaciones que a continuación se describen:

3. Consolidación de necesidades

Como resultado del diagnóstico anteriormente expuesto, donde se obtuvo los resultados de las necesidades de los funcionarios, se hizo la revisión del nivel de ajuste de competencias en los procesos de vinculación con la Entidad y adicionalmente se conoció el resultado de la evaluación de desempeño, se establece para la presente vigencia el desarrollo y priorización del mismo a través de los siguientes 4 ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

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. (Pública, Función, 2020).

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020) 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. (...) (Pública, Función, 2020).

Eje 2. Creación de 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. (Pública, Función, 2020)



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

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. (Pública, Función, 2020) 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. (Pública, Función, 2020).

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020) 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. (Pública, Función, 2020) Y es sobre estos cuatro ejes que se deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo.

Conforme a las necesidades registradas se evidencia la priorización en cada una de las siguientes temáticas:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2. Creación del valor en lo público	Eje 3. Transformación digital	Eje 4. Probidad y ética de lo público
Gestión de conocimiento e innovación en lo público	Contratación – nivel avanzado	Seguridad de la información	Liderazgo y coaching transformacional – desarrollo de personal
Formulación, construcción y análisis de indicadores	Redacción y comprensión de lectura y técnicas de escritura	Marketing Digital en la rendición de cuentas y acceso a la información	Comunicación efectiva
Planeación estratégica prospectiva	Formulación de proyectos bajo metodologías MGA – SCRUM	Power BI – Excel avanzado	Ética, Transparencia y Política Anticorrupción
Adaptación al cambio	Atención al ciudadano	Herramientas institucionales	Rendición de cuentas e informes de gestión y empalme
	SAP		
	Actualización de catálogo presupuestal y tributario		

	Colombia compra eficiente		
--	---------------------------	--	--

Estas temáticas son las resultantes de las necesidades propias de la Entidad y que se detallan:

Gestión de conocimiento y la Innovación: Consolidar a través de las herramientas para emprender procesos de innovación, de gestión del conocimiento, de transferencia de tecnología y monitoreo de estos procesos mediante la medición del desempeño, el capital intelectual y los activos intangibles que se derivan de la incorporación de la ciencia y tecnología de las Entidades públicas. La innovación se ha convertido en una necesidad entre las instituciones públicas para poder brindar servicios de calidad y que aporten al valor público.

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

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

Planeación estratégica y prospectiva: Se utiliza para obtener: flexibilidad estratégica, capacidad de respuesta estratégica, capacidades y competencias dinámicas, para la toma de mejores decisiones, centrándose la prospectiva en el diseño y análisis de escenarios de futuro, mientras que la estrategia se preocupa por la manera de alcanzar un objetivo o los fines de una política pública.

Adaptación al cambio: Habilidad para enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.

Contratación: Sistema de compra pública establecido como un proceso diseñado a partir de una premisa en la cual las organizaciones satisfacen sus necesidades por medio de la compra de bienes, obras y servicios. Está separado en 5 etapas: Tradicionalmente, el proceso de contratación, inclusive en regímenes especiales de contratación, ha sido entendido como un proceso legal lineal con 3 etapas: 'Precontractual, Contractual y Postcontractual'.

Redacción y comprensión de lectura: habilidad que permite darle estructura a las ideas y la lectura es el proceso de decodificar los signos e interpretarlos de manera eficiente e impactando a los usuarios finales.

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

Atención al usuario: Cualquier servidor público que ingrese a la administración, de acuerdo con el Decreto 815 de 2018, debe cumplir con las competencias comportamentales comunes, y siguiendo el enfoque de transversalidad de la política de servicio al ciudadano y la necesidad de garantizar la excelencia en la prestación del servicio en todos los momentos de interacción del ciudadano con el Estado, se expidió la Resolución 667 de 2018, a través de la cual se definen competencias laborales para las áreas o procesos de la Relación Estado – ciudadano.

SAP: Sistema operativo y financiero para optimizar el capital circulante, aumentar la eficiencia y reducir el riesgo.

Catálogo presupuestal y actualización tributaria: los elementos necesarios para que, desde una perspectiva teórica y práctica, sobre las fuentes del derecho que orientan las facultades constitucionales y legales atribuidas a una entidad Territorial, a través del análisis de principios constitucionales a partir de los cuales se expresa la autonomía fiscal de los entes territoriales, como preámbulo necesario para abordar las diversas tipologías tributarias del orden Departamental.

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

Marketing Digital: es el conjunto de actividades que se ejecutan en línea con el objetivo de atraer nuevos negocios, crear relaciones y desarrollar una identidad de marca. Dentro de sus estrategias están el SEO, Inbound Marketing y el Marketing de Contenidos y que sirven para la apertura de un Gobierno Abierto y transparente.

Excel Avanzado – Power BI: Excel emplea funciones más avanzadas como financieras, estadísticas, alguna función lógica como si, 37rogr es capaz de trabajar en forma avanzada con gráficos y editarlos para cambiar el diseño o la información, tablas dinámicas, macros, diversas funciones donde se utilizan formatos condicionales y análisis de datos para la toma de decisiones.

Liderazgo transformacional y desarrollo de personas: Modelo de conducción de equipos, capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización y que le permita al nivel directivo forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento

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

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

Rendición de cuentas: es la obligación de las entidades y servidores públicos de informar y explicar los avances y los resultados de su gestión, así como el avance en la garantía de derechos a los ciudadanos y sus organizaciones sociales, a través de espacios de diálogo **público**

Finalmente, de acuerdo a los insumos del diagnóstico de necesidades dentro del cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2023, quedarán para ejecución los programas de formación para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales, y de habilidades; **las demás solicitudes se les dará cobertura por los Programas de Aprendizaje Individual** de conformidad con el instructivo de Solicitud de capacitación individual.



Recomendaciones y requisitos de MIPG

El Plan Institucional de Capacitación, consolida los lineamientos y requisitos de las 7 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, y sus dimensiones, lo que permite simplificar e integrar los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos más sencillos y eficientes al interior de la Gobernación de Cundinamarca y brindar una gestión pública eficiente.

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

4. Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Visión

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

4.1. Objetivo general

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

4.1.1. Objetivos específicos

-  Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.
-  Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, alianzas con instituciones educativas, con entidades públicas, con organismos internacionales que aporten a la gestión pública.
-  Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad para el desarrollo de las competencias técnicas y específicas conforme a la misión de cada entidad.
-  Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

- 📌 Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, cercanía y la confianza ciudadana.
- 📌 Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar y difundir y preservar El análisis normativo es la orientación para el desarrollo de los lineamientos de este Plan Institucional de Capacitación, así como para las entidades que generan una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos.

4.2. Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos

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

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

4.3. Los colaboradores de la administración pública y la capacitación

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

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta del Plan Institucional de Capacitación, por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción y podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

4.4. Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación

El plan institucional de capacitación de la gobernación de Cundinamarca para la vigencia 2023, inicia con la identificación de necesidades de capacitación de los líderes de procesos, equipos de mejoramiento, lineamientos del sector público, resultados de evaluación de desempeño, pruebas de competencias de los distintos niveles de cargos y funcionarios de la entidad.

El PIC 2023 busca en un sentido general facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales para incrementar el índice de desempeño institucional.

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

4.5 La capacitación analizada desde la gestión pública

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

La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros.

En el mismo sentido, saber qué competencias o capacidades requieren desarrollar o afianzar las personas para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación.

5. Desarrollo de la capacitación en el sector público

La capacitación en los servidores públicos debe contribuir al logro de la misión, los objetivos estratégicos y las metas de la entidad, lo que requiere determinar regularmente las necesidades organizacionales y evaluar los resultados de los

programas de capacitación en relación con las necesidades de la entidad, para fortalecer el desempeño institucional.

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

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

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

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

- 1.** Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- 2.** Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.

3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

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

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

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

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

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje, las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público y el **manual de específico de Funciones y de Competencias Laborales** que es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la Gobernación.

5.2. El aprendizaje organizacional

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

El aprendizaje organizacional es el **proceso de construir nuevo conocimiento y desarrollar competencias en las personas dentro de una organización**. Conforme la Entidad gane experiencia, también deberá potenciar el desarrollo progresivo de competencias de sus trabajadores a lo largo del tiempo³.

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

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

³ <https://aprendizaje360.com/importancia-aprendizaje-organizacional-empresa/>

- **Aprendizaje individual**

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

- **Aprendizaje grupal**

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

- **Aprendizaje organizacional**

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

- **Aprendizaje interorganizacional**

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

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

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

5.3. El aprendizaje como fortalecimiento al plan de carrera

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

6. Priorización temática, estructura y propósito.

De conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, en el Plan Institucional de Capacitación PIC-2023, se tendrá en cuenta los siguientes referentes para una eficiente gestión pública: la política del estado, cultura de la ética, política de integridad, transparencia, valores del servidor público, visión de desarrollo, objetivos sostenibles y equidad.

Ejes temáticos a tener en cuenta:



6.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación

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

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

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

- 🚩 Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- 🚩 Mitiguen la fuga del capital intelectual
- 🚩 Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- 🚩 Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- 🚩 Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- 🚩 Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

- 🚩 Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- 🚩 Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- 🚩 Estén a la vanguardia en los temas de su competencia

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

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

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

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

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Construcción sostenible
Ciencias de comportamiento	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Economía naranja
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
Pensamiento de diseño	
Diseño de servicios	
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	

7. Eje 2. Creación de valor público

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

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

La entidad busca la entera satisfacción de sus ciudadanos, siempre a través de políticas de buen gobierno como la transparencia, fortalecimiento de competencias de sus funcionarios, que redundan en el oportuno y eficiente servicio al ciudadano.

Temáticas sugeridas:

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	COMPETENCIA DIMENSIÓN
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

6.3. Eje 3. Transformación digital

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

La Gobernación de Cundinamarca adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor, oportunidad y eficiencia en el servicio público. Finalmente, la Ley del Plan Nacional de Desarrollo, en su artículo 147, establece que:

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

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
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

6.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público

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

Temáticas sugeridas:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y	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.
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.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y 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	

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN	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.
PRÁCTICA 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.

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

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2. Creación del valor en lo público	Eje 3. Transformación digital	Eje 4. Probidad y ética de lo público
Gestión de conocimiento e innovación en lo público	Contratación – Nivel Avanzado	Seguridad de la información	Liderazgo y coaching transformacional – desarrollo de personal
Formulación, construcción y análisis de indicadores	Redacción, comprensión de lectura, lenguaje Claro y técnicas de escritura	Marketing Digital en la rendición de cuentas y acceso a la información por parte de los ciudadanos	Competencias transversales: Comunicación efectiva
Planeación estratégica prospectiva	Formulación de proyectos bajo metodologías MGA – SCRUM	Power BI – Excel avanzado	Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
Adaptación al cambio	Atención al ciudadano		Rendición de cuentas, informes de gestión y proceso de empalme
Herramientas propias de la Entidad: Mercurio-Isolucion – Supervisa	SAP		Sistema integrado de gestión y control – Normas ISO
Desarrollo de competencias técnicas y propias del cargo de conformidad con los manuales de funciones	Actualización de catálogo presupuestal y tributario		
Operaciones matemáticas básicas para agilidad mental y razonamiento lógico y sentido común	Riesgos identificación y tratamiento		
	Derecho disciplinario, cambio normativo		

	Manejo de la página “Colombia Compra Eficiente”		
	Actualizaciones en materia técnica y profesional		

8. Formación de directivos públicos

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

8.1 Programa de alta gerencia del estado

Con el objetivo de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana, se propone para el año 2023, que todos los gerentes públicos de la Entidad, realicen y actualicen el curso de **Gerentes Públicos** ofertado por la Función Pública y que contiene:

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

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

Temáticas a trabajar:

1. Inducción y actualización: Con el propósito de brindar herramientas que les permitan conocer la cultura organizacional, ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.
2. Innovación y gestión del conocimiento: en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.
3. Habilidades gerenciales

- a. Liderazgo
 - b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
 - c. Modelos de toma de decisiones
 - d. Negociación colectiva y resolución de conflictos
 - e. Gestión del talento humano
4. Políticas públicas
- a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
5. Gestión de Recursos
- a. Hacienda pública y finanzas
 - b. Gestión de bienes
 - c. Contabilidad

9. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)

7. Fundamentación jurídica
- a. Contratación pública
 - b. Defensa jurídica del Estado
 - c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
 - d. Actualización normativa

10. Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

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

-  Capacidad para influir e inspirar a su equipo de trabajo.

- ✚ Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- ✚ Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno.

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

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

- Superación de conflictos tanto internos (dudas, contradicciones, confusión) como externos especialmente los relacionados con problemas en el trabajo que impiden la consecución de metas del plan de desarrollo.
- Descubrimiento de nuevas maneras de accionar obteniendo resultados diferentes.
 - Descubrimiento y aceptación.
 - Gestión emocional.
 - Explorar y revisar creencias limitantes.
 - Desarrollo de poder personal
 - Construcción de relaciones de éxito.
 - Generación de cambio social

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

11. Inducción

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

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

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

Por otra parte para este proceso, la Entidad ha procurado la transferencia de conocimientos en su Sistema Integral de Gestión y control a través del diseño y virtualización de un curso de autoformación denominado **Curso del sistema integral de gestión y control SIGC**.

El curso está disponible 24/7 y se puede acceder desde cualquier dispositivo, será de desarrollo obligatorio para todos los servidores y el certificado deberá allegarlo como insumo y reposo en la hoja de vida.

12. Objetivos de la inducción:

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

- 🚩 Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

8.2. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente).

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo será inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la Gobernación de Cundinamarca.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el Sistema Integrado de Gestión y Control.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

Para el desarrollo de esta actividad la Gobernación de Cundinamarca creó el formato A-GTH- FR -043 Entrenamiento en el puesto de trabajo, como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de un profesional la Dirección de Desarrollo humano, que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata.

El término para terminar el proceso es de 30 días hábiles.

13. Reinducción

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

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

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

Se aplica a todos los servidores públicos de manera anual, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

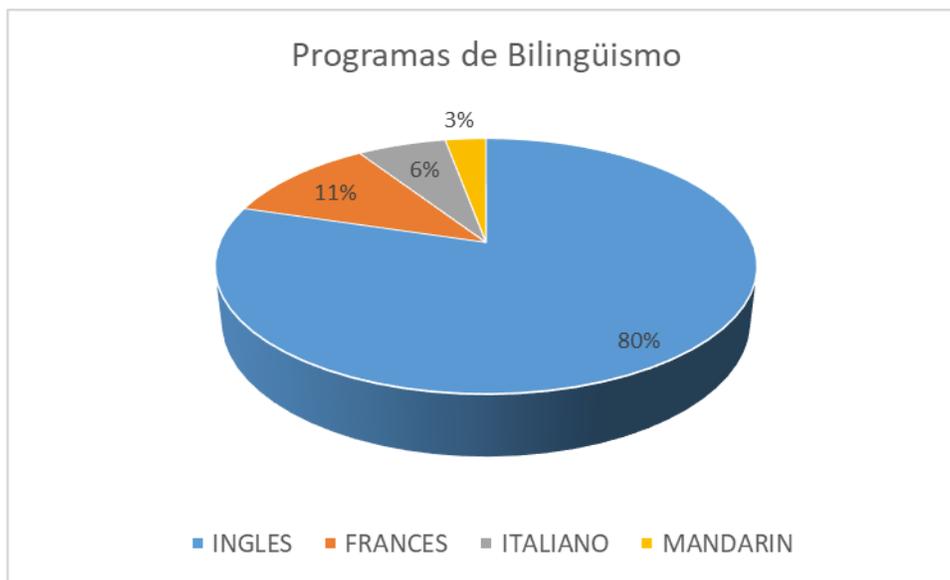
14. Objetivos de la Reinducción:

- 🚩 Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- 🚩 Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- 🚩 Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- 🚩 Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- 🚩 A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

- ✚ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

15. Programa de Bilingüismo

Respecto del programa de bilingüismo en la entidad el idioma más solicitado fue inglés con 302 solicitudes, seguido de francés con 42 solicitudes, italiano con 24 y mandarín con 11 solicitudes en proporción así:



El detalle de las personas encuestadas se puede observar en la siguiente tabla:

Idioma	¿Respuesta de le gustaría participar en curso de Bilingüismo?
Inglés	302
Francés	42
Inglés, francés	33
Italiano	24

Mandarín	11
Inglés, portugués	7
Portugués	7
Inglés, francés, italiano	7
Inglés, francés, portugués	4
Francés, portugués	3
Inglés, mandarín	3
Inglés, italiano	3
Francés, portugués, italiano	2
Inglés, italiano, mandarín	2
Francés, italiano	2
Inglés, italiano, alemán	2
Inglés, francés, portugués, italiano	2
Francés, portugués, italiano, alemán	1
Inglés, alemán	1
Inglés, francés, alemán	1
Coreano	1
Inglés, portugués, italiano	1
Inglés, francés, alemán	1
Español	1
Inglés, francés, portugués, alemán	1
Inglés, mandarín, coreano	1
Inglés, francés, mandarín	1
Total, general	466

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en una segunda lengua mediante clases virtuales o presenciales dictadas a través de los distintos aliados de Instituciones Educativas accediendo a los mismos a través del cumplimiento del procedimiento del Aprendizaje Individual.

16. Formador de Formadores

Con el ánimo de gestionar el conocimiento institucional y reconocer a los funcionarios aplican la divulgación de su saber a otros funcionarios que requieren este aprendizaje, se cuestionó a los servidores para quienes quisiera inscribirse como formadores para poder ampliar y mejorar distintas destrezas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Como resultado

de esta solicitud se obtuvo listado de conocimientos por servidor público que podría ser divulgado a través del Plan de capacitación de la presente vigencia.

Funcionario	Formador de Formadores Si usted tiene algún conocimiento específico que pueda ser compartido y divulgado al interior de la entidad, méncionelo a continuación:
Jairo Julián Orduña Tovar	Ofimática
Jairo Enrique Espinosa Rosas	Sistemas de Gestión de Calidad, mejoramiento Continuo y gestión por procesos
Yury Constanza Ramírez Diaz	Comunicación gubernamental efectiva.
Luis Guillermo Montenegro	ArcGIS
Clara Nelcy Salcedo Reina	Educación Superior
Julián David Quesada Saldarriaga	Biodiversidad colombiana
Jaime Mantilla	Experto en Estructura de Deuda Pública
Lina Rocío Vera Sanchez	Legalidad.
Samuel Murcia	Manejo de Recursos Físicos
Jenny Patricia Rojas	Auditoría
Richard Eduardo Galeano Suarez	Liderazgo
Alejandro Herrera Rincón	Disciplinario
Daniel Ricardo González Rodríguez	Historia
Lida Janneth Caycedo Lozano	Derecho Disciplinario
Cristian Camilo Rojas Rondón	Auditor SG-SST
Jhony Davinson Higuera Farfán	cambio climático, acción climática
Mónica Milena Sandoval Torres	Alimentación saludable, lactancia materna
Fabiola Pardo Pardo	Prospectiva
Francisco Hernández	Coaching
Xiomara Cardozo Monsalve	Gestor PIGA
Carlos Enrique Cortés Aya	Desarrollo Rural
Hernán Medina González	Auditorías Internas de Calidad
Diana Paola Montañez Quiroga	Auditoría Interna Laboratorio 17025
Ana Lucia Restrepo Escobar	Sistemas de Calidad
José Hernán Gómez Pulido	Conocimiento SAP

Yudy Juliana Valdivieso Prada	Factores de riesgo y prevención del cáncer e investigación en salud
Pedro Rodríguez	Desarrollo forestal para la oferta de bonos de carbono
María Cristina García Vergara	Programa de Reactivo vigilancia
Leonor Roa Escobar	Técnico profesional en sistemas
Yuli Esperanza Motta Vargas	Indicadores con componente estadístico
Soledad Angarita Moreno	Planeación Estratégica y Prospectiva
Joana Murcia Niño	Liderazgo y Gestión
Emilce Bohórquez Bello	Emprendimiento
Martin Alonso Rico Arango	Programación básica, manejo de base de datos
María Cristina Ruiz Peña	Ortografía y redacción; histórico de la información cartográfica del departamento
Nury Barragán Suarez	Administración pública
Joana Murcia Niño	Liderazgo
Carlos Arturo Hurtado Medina	Situaciones Administrativas
José Leimar Delgado Torres	Manejo de Excel aplicado
Pedro Heli Reyes Moreno	Sistema Integrado de Gestión y Control
Sandra Beatriz Jerez Pineda	Derecho Constitucional
Edgar Gilberto Ordóñez Romero	Capacitación en manejo del Software Mercurio
Héctor German Hernández Nieto	Sistemas de gestión- auditorías
Gustavo Andrés Beltrán García	Gestión de residuos peligrosos
Jesús Oswaldo Mora Rocha	Redacción y Estilística
Miryan Arleth Rodríguez Diaz	Resolución de Problemas
José Albeiro Castillo Martínez	Transito
Anyela María Ortiz Galindo	Oración y Fortalecimiento Espiritual
Henry Wilson Bustos Cubillos	Monopolio de licores destilados
Luisa Isabel Salas Cantillo	Defensa judicial
Juan Carlos Melo Pinillos	Parámetros de diseño arquitectónico de infraestructura educativa
Néstor Julio Herrera Ladino	Trabajo en equipo para la pedagogía musical – Licenciado en música
Esteban Giovanni Pilonieta Jiménez	Auditor en normas ISO 9001 – 14001 – 45001.
Magda Yamile Ruiz	Riesgo de Desastres
Claudia Helena Amaya Rabe	Inglés
Isaías Arévalo Quicasan	Tributos departamentales
Jhon Diego Henao	Seguridad de la información
Diana María Rodríguez Santamaria	Norma 45001

Abel Enrique Zambrano Sanchez	Producción porcina
Blanca Flor Molina Sanchez	Disciplina para el logro de la superación
Henry Wilson Bustos Cubillos	Permisos de introducción de licores destilados
Jorge Eduardo Barbosa Rodríguez	SAP
Lina Rocío Vera Sanchez	Jurídico
Jorge Arturo Garzón Jaramillo	Normas de Transito
Alicia Pineda Cortes	Gestión del Talento Humano –SST
Manuel Gerardo Mora Rey	Bienestar Animal
Elizabeth Forero Prieto	Derecho Disciplinario
Magda Flor Riaño Rincón	Me encuentro terminando maestría en Epidemiología.
Juan Contreras	Topografía
María Elvira Alfonso Ortiz	Organización de ludotecas
Vilma Edith Moreno Acosta	Tramite sedes operativas de transito
Sandra Milena Martínez Sabogal	Gerencia en Gestión Humana
Juan Carlos Melo Pinillos	Dibujo en AutoCAD
Jorge Arturo Garzón Jaramillo	Tránsito y Seguridad Vial
Abel Enrique Zambrano Sanchez	Producción porcina
Héctor Clavijo	PNL
Gustavo Andrés Beltrán García	Gestión de residuos peligrosos
Francisco Hernández	Seguridad de la información
Miguel Andrés Vargas Urrego	Sistemas de Gestión
Nidia Milena Ávila Vanegas	Planeación y desarrollo institucional
Xiomara Cardozo Monsalve	Proyectos Productivos, trabajo con población vulnerable
Diana Paola García Perilla	cultura de negocios
Martin Alonso Rico Arango	Excel avanzado, 68rogramación web
Diana Paola Montañez Quiroga	ISO 17025, NTC 5801
Erenia Del Mar Henao Enciso	Conocimientos en Innovación Social, ODS, Planificación Estratégica. Residuos Peligrosos.
German Betancourt Orjuela	Seguridad Vial
Fabiola Pardo Pardo	Importante que se planee en las entidades no se planea tengo una propuesta para desarrollar el taller de laboratorio de prospectiva

Freddy Orlando Ballesteros Velosa	Liderazgo
Luz Yaneth Espinosa Perdomo	Gestión del Conocimiento, Gestión Documental, Patrimonio Documental, Procesos de construcción de memoria histórica
Efraín Murcia	Programas Office
Claudio Enrique Jiménez García	Atención al cliente
Pedro Rodríguez	Planeación participativa en los ámbitos territorial, ambiental, social, cultural y forestal.
Franklin Cárcamo Núñez	Turismo
María Cristina García Vergara	programa de reactivo vigilancia
Gladys Yolanda Diaz Moreno	Atención al usuario

Desde la Dirección de Desarrollo Humano, se contará con la base de datos anteriormente expuesta para contar con los capacitadores internos de acuerdo con las temáticas requeridas y ejecutando un proceso de selección inicial a través de entrevistas donde los funcionarios puedan evidenciar las competencias que tienen para la divulgación del conocimiento y una vez estas temáticas sean socializadas, continuarán con el proceso de formación a través del curso de formador de formadores para el desarrollo de las competencias metodológicas como facilitadores y transferencia de la información.

17. Presupuesto del plan

La Secretaría de la Función Pública cuenta con un rubro presupuestal, el cual tiene asignado para la vigencia 2023, un valor de SEICIENTOS DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$610.000.000).

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

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

18. Indicadores de evaluación y seguimiento del PIC

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

- Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la GETH
- Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado general está por encima del 4.
- Cumplimiento en el entrenamiento en el Puesto de trabajo a través del seguimiento del formato A-GTH-FR-043.
- Cobertura del Plan Institucional de Capacitación por cada programa de formación ejecutado de acuerdo con el cronograma.
- Evaluación de impacto (efectividad): La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, que debe ser evaluada por el jefe inmediato del servidor capacitado, asimismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada, la medición del impacto de la capacitación, se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

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

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

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

19. Cronogramas de ejecución

Anexo al presente Plan se adjuntan los cronogramas de:

-  Plan Institucional de Capacitación
-  Plan de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo
-  Inducción, Reducción y entrenamiento en el puesto de trabajo

PAULA SUSANA OSPINA FRANCO
SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Revisó y aprobó: Catalina Gonzalez – Directora de Desarrollo Humano

Proyectó: Luz Marina Sanchez – profesional – Dirección Desarrollo Humano