

Plan Institucional de Capacitación.



Alcaldía
de Sabaneta

Administración
Municipal de Sabaneta.



VERSIÓN 04
ENERO 2025

Tabla de contenido

Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	2
Introducción	4
Elementos Estratégicos del Administración Municipal de Sabaneta	5
Misión	5
Visión	5
Valores.....	5
Organigrama	5
Mapa de Procesos Administración Municipal de Sabaneta	6
Objetivo Estratégico del Plan de Desarrollo	7
Objetivo General Plan Institucional de Capacitación.....	7
Objetivos Específicos PIC	7
Alcance.....	7
Lineamientos Conceptuales y Metodológicos.....	8
Marco Normativo	9
Presupuesto.....	13
Aprendizaje Organizacional.....	14
Estructura Plan Nacional de Capacitación	15
Ciclo De Formación Orientado Por Las Temáticas Priorizadas.....	16
Ejes Temáticos PNFC	17
Dimensiones de Ejes Temáticos	17
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	18
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.....	19
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	20
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....	21
Eje 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	22
Eje 6: Habilidades y Competencias	23
Resultado de la Encuesta de Necesidades de Capacitación.....	24
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	24
Eje 2: Territorio Vida y Ambiente	24
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	25
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	25
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	25
Eje 6: Habilidades y Competencias.....	26
Formación Directivos Públicos	27

Objetivos de Formación, Capacitación e Inducción Directivos Públicos	27
Enfoques para la Formación, Capacitación e Inducción de Directivos Públicos	27
Inducción	28
Reinducción	29
Programa de Bilingüismo	29
Servidor Público 4.0	29
Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional	29
Seguimiento y Evaluación a la Implementación PIC 2024	30
Medición de cumplimiento (Indicadores)	31
Cronograma PIC 2025.....	32
Ilustración 1 Mapa de Procesos Administración Municipal de Sabaneta.....	6
Ilustración 2 Aprendizaje Organizacional.....	14
Ilustración 3	15
Ilustración 4 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes	15
Ilustración 5 Ciclo De Formación Orientado Por Las Temáticas Priorizadas.....	16
Ilustración 6 Ejes temáticos PNFC	17
Ilustración 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1.....	18
Ilustración 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2	19
Ilustración 9 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3.....	20
Ilustración 10 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4.....	21
Ilustración 11 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5.....	22
Ilustración 12 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6.....	23
Ilustración 13 Estructura de inducción	28
Ilustración 14 Cronograma PIC 2025.....	32
Tabla 1 Procesos Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación.....	6
Tabla 2 Marco Normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC	9
Tabla 3 Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	24
Tabla 4 Temática Territorio Vida y Ambiente	25
Tabla 5 Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad	25
Tabla 6 Temática Transformación Digital y Cibercultura	25
Tabla 7 Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	26
Tabla 8 Temática Habilidades y Competencias	26
Tabla 9 Indicadores.....	31

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Administración Municipal de Sabaneta, ha sido estructurado para la vigencia 2025 y se soporta en la Constitución Política de 1991 y la Ley 909 de 2004, tiene enfoque en la necesidad de contribuir en la formación y capacitación para los servidores públicos en línea con el desarrollo y mejoramiento continuo de las competencias laborales. Entendiendo las competencias laborales como aquellos elementos personales que son necesarios para el desempeño de las funciones dentro de una organización y que hacen la diferencia entre un servidor y otro por los niveles de excelencia con los que llevan a cabo las funciones a su cargo, por lo tanto, y en aras de que la excelencia sea una generalidad, se hace ineludible garantizar que cada uno de los servidores de la entidad cuente con las competencias que se requieren para el adecuado desarrollo de las actividades en cada uno de los cargos de los diferentes niveles jerárquicos de empleos, incrementando el mérito de los servidores y articulado con las necesidades de la entidad y de su recurso humano.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ha señalado la necesidad de “Enaltecer al servidor público y su valor” implementando programas de aprendizaje en las Entidades del Estado, a través de la construcción del Plan de Capacitación anual, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por lo anterior el Administración Municipal de Sabaneta construye el Plan Institucional de Capacitación y lo articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 - PNFC, Plan Nacional de Competencias Laborales - PNCL del DAFP promoviendo los nuevos lineamientos y ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Mujer Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Ética, Probidad e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias, Territorio, Vida y Ambiente).

Que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico a través de la encuesta de detección de necesidades, que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que el Administración Municipal de Sabaneta deberá acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión del Administración Municipal de Sabaneta en el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, con los cuales se busca brindar bienes y servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los servidores públicos, para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados

Garantizando la vinculación activa de servidores públicos idóneos y cerciorándose que los que ya se encuentren, estén capacitados y formados con criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y autoaprendizaje como eje trascendental para el cumplimiento y la calidad del servicio de la sociedad.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de Talento Humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestar un mejor servicio al ciudadano.

Dicho plan se tramita ante el Comité de Desempeño Institucional, y por lo tanto se adopta para la vigencia 2025 como una herramienta que fortalezca las competencias laborales de sus servidores públicos, en especial las que permitan afrontar el cambio, el trabajo en equipo, dar valor y respeto en desarrollo del cumplimiento de los fines del Administración Municipal y del servicio público

Elementos Estratégicos del Administración Municipal de Sabaneta

Misión

En la Administración de Sabaneta trabajamos para propiciar el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, mediante el uso efectivo de los recursos, la prestación de los servicios públicos y la promoción para la participación ciudadana.

Visión

“Sabaneta Ciudad Cercana”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo, eficiente

Valores

Según el Decreto 363 del 2020, del Administración Municipal de Sabaneta promulga los siguientes valores:

- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Respeto
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

Organigrama

Para el desarrollo de su misión y el cumplimiento de sus competencias, mediante Decreto 095 de 2021 “Por medio del cual se adopta la estructura de la administración municipal de Sabaneta, se definen las funciones de sus organismos y dependencia.

<https://www.sabaneta.gov.co/nuestra-alcaldia/organigrama/>

Mapa de Procesos Administración Municipal de Sabaneta

Ilustración 1 Mapa de Procesos Administración Municipal de Sabaneta



Fuente: Equipo de Planeación, Administración Municipal de Sabaneta

Tabla 1 Procesos Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación

<p>Σ</p> <p>15 procesos</p> <p>Estratégico = 3</p> <p>Misionales = 7</p> <p>Apoyo = 4</p> <p>Evaluación = 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Direccionamiento Estratégico y Planeación ✓ Comunicación y Transparencia ✓ Hacienda Pública ✓ Gestión Educativa ✓ Gestión del Desarrollo Social ✓ Gestión de Trámites y Servicios ✓ Gestión de la Seguridad y Convivencia ✓ Inspección, Vigilancia y Control ✓ Gestión de la Infraestructura ✓ Gestión Ambiental ✓ Gestión del Talento Humano ✓ Gestión de Recursos Físicos tecnológicos ✓ Gestión Jurídica y Contractual ✓ Gestión de la Información ✓ Evaluación de Resultados Mejoramiento de la Gestión
---	---

Fuente: Equipo de Planeación, Administración Municipal de Sabaneta

Objetivo Estratégico del Plan de Desarrollo

El objetivo principal del Plan de Desarrollo SABANETA, UNA CIUDAD AL SIGUIENTE NIVEL 2024–2027 es abordar y solucionar de manera efectiva y sostenible los problemas identificados por la comunidad, enfocándose en las políticas sociales como el eje principal de desarrollo. Este enfoque integral reconoce que la inversión en la formación, capacitación y desarrollo integral de los habitantes de Sabaneta es, sin duda, la inversión más rentable y de largo plazo para asegurar un futuro próspero y sostenible para el Administración Municipal de Sabaneta. Se pretende así impulsar un ciclo virtuoso de crecimiento personal y colectivo que se refleje en cada aspecto de la vida municipal, desde la economía hasta el tejido social.

Objetivo General Plan Institucional de Capacitación

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida.

Objetivos Específicos PIC

- ✓ Integrar a los servidores públicos que ingresan nuevos a la institución con la cultura organizacional del Administración Municipal de Sabaneta basada en el código de integridad mediante un proceso de inducción, que genere conocimiento de la institución, identidad, sentido de pertenencia, e interiorización de los valores. En el momento que se generen cambios o logros significativos en los procesos se reorientará a los funcionarios por medio de la reinducción.
- ✓ Fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos de los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y la exitosa ejecución de la planeación estratégica del Administración Municipal de Sabaneta.
- ✓ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para adquirir, intercambiar y transferir conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para el Administración Municipal de Sabaneta.
- ✓ Desarrollar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional, en concordancia con el PNFC 2023-2030.

Alcance

El “Plan Institucional de Capacitación – PIC” inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Aplica a todos los servidores públicos del Administración Municipal de Sabaneta administración

central, y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde la Dirección de Talento Humano.

Lineamientos Conceptuales y Metodológicos

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

Plan de capacitación: El plan de capacitación de las entidades públicas debe 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 (Decreto 1083 del 2015, art. 2.2.9.1), (Ley 909 del 2004, art. 36).

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Aprendizaje Organizacional: Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Competencias Laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto

específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Marco Normativo

Tabla 2 Marco Normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC

<i>Norma</i>	<i>Descripción</i>
Constitución Política de Colombia Art.54	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones prevista en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1499 de 2017	Tiene por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

<p>Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40</p>	<p>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único</p> <p>Artículo 33. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor de sus funciones” Artículo 34. Deberes. Numeral 40 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.</p>
<p>Ley 909 de 2004 Título V, Capítulo I, artículo 65 Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1</p>	<p>“Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”</p> <p>Título V, Capítulo I, artículo 65, Los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales</p> <p>Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos 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. Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 19998”.</p>
<p>Decreto 2539 de 2005</p>	<p>“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto-ley 770 y 785 de 2005”</p>
<p>Decreto 785 de 2005</p>	<p>“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”</p>

<p>Ley 1064 de 2006</p>	<p>“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”</p>
<p>Decreto 160 de 2014</p>	<p>“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos” Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.</p>
<p>Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública.</p>
<p>Circular Externa 100- 010 de 2014 - DAFP</p>	<p>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)</p>	<p>Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.</p>
<p>Decreto 648 de 2017</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.</p>
<p>Decreto 815 de 2018</p>	<p>Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos</p>

<p>Ley 1960 de 2019</p>	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica el art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004</p>
<p>Resolución 104 de 2020</p>	<p>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>
<p>Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad</p>	<p>Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano</p>
<p>Resolución Municipal 499 de 2021</p>	<p>Por medio de la cual se modifica la reglamentación del programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta</p>
<p>Ver Normograma de la Secretaría de Servicios Administrativos</p>	

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Presupuesto

La Administración Municipal de Sabaneta cuenta con un rubro presupuestal denominado “Plan de Capacitación para la administración municipal implementado” del componente inversión al cual en el POAI para la vigencia 2025, se le asignará el presupuesto correspondiente aprobado por la Secretaría de Hacienda, para financiar las para los servidores públicos y los demás recursos que le sean asignados.

No obstante, la Administración Municipal se beneficia de las actividades de autogestión y gestión interinstitucional

Aprendizaje Organizacional

El aprendizaje organizacional se consolida mediante la preservación de la memoria institucional a identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto del Administración Municipal de Sabaneta.

Los programas propuestos dentro del plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:

Ilustración 2 Aprendizaje Organizacional



Fuente: Adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

Las y los 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 pública a la cual se encuentran vinculados.

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

Ilustración 3

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública 2020.

Estructura Plan Nacional de Capacitación

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

Ilustración 4 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

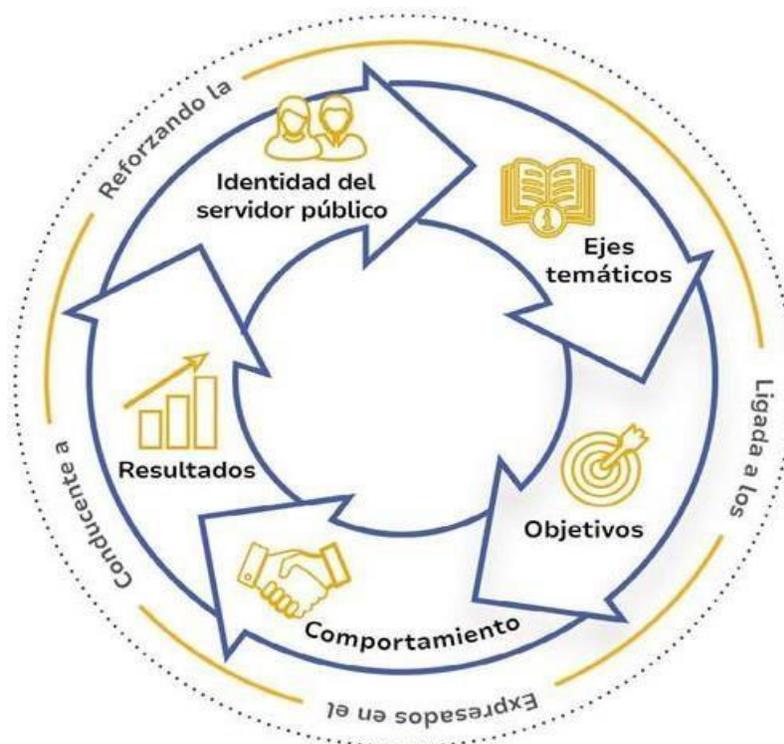


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

Ciclo De Formación Orientado Por Las Temáticas Priorizadas

La priorización temática se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los ejes temáticos que agregan valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación en el ejercicio de sus funciones.

Ilustración 5 Ciclo De Formación Orientado Por Las Temáticas Priorizadas

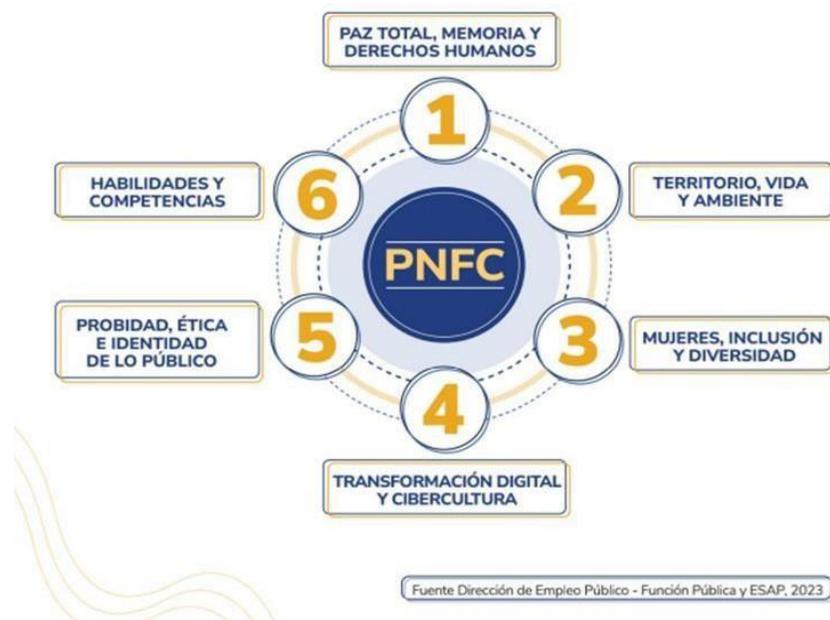


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

Ejes Temáticos PNFC

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

Ilustración 6 Ejes temáticos PNFC



Dimensiones de Ejes Temáticos



Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.



Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.



Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y ciudadano.

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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

Ilustración 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Ilustración 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Propone cualificar las capacidades del Talento Humano del Administración Municipal de Sabaneta, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

Ilustración 9 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en el Administración Municipal de Sabaneta.

Ilustración 10 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



Eje 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom 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. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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

En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Sabaneta y su sociedad sean cada día mejores.

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

Ilustración 11 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 6: Habilidades y Competencias:

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

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

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

Ilustración 12 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Resultado de la Encuesta de Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se diseñó una encuesta contemplando los 6 ejes temáticos asociadas al PNFC 2023- 2030.

En el diligenciamiento se contó con la participación de Secretarios de Despacho, Directores, Gerentes, Subsecretarios, subdirectores, y funcionarios logrando identificar y priorizar las necesidades de los servidores mediante el aplicativo de Gestión Positiva (G+).

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023-2030, se recopilaron y depuraron los temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas, además de los temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios en cada uno de los ejes. El cronograma detallado se encuentra en la Dirección de Talento Humano.

Así mismo se tendrá en cuenta la ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el servidor público y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

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

Personal contratista: 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.

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoraspúblicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Tabla 3 Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Saberes:	Historia social, política y económica del conflicto armado.
Saber Hacer:	Cultura de la paz.
Saber Ser:	Comunicación interpersonal.

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Eje 2: Territorio Vida y Ambiente

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Tabla 4 Temática Territorio Vida y Ambiente

Saberes:	Políticas públicas en la gestión socio-territorial
Saber Hacer:	Mejoramiento de la Comunicación
Saber Ser:	Lenguaje Claro

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del Talento Humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Tabla 5 Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad

Saberes:	Justicia de género, étnica y racial
Saber Hacer:	Dialogo social
Saber Ser:	Respeto por la diversidad

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

Tabla 6 Temática Transformación Digital y Cibercultura

Saberes:	Desarrollo de Competencias Digitales
Saber Hacer:	Trabajo Virtual
Saber Ser:	Trabajo en Equipo

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

Tabla 7 Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Saberes:	Comunicación Asertiva
Saber Hacer:	Identidad Nacional y del Servicio Público
Saber Ser:	Transparencia

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Eje 6: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

Tabla 8 Temática Habilidades y Competencias

Saberes:	Pensamiento Analítico
Saber Hacer:	Liderazgo Efectivo
Saber Ser:	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Administración Municipal de Sabaneta se identificaron considerar en el Plan Institucional de capacitación algunas de las siguientes temáticas:

- ✓ Formulación y gestión de proyectos
- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Sistema integrado de gestión
- ✓ Manejo de herramientas office
- ✓ Indicadores de gestión
- ✓ Inclusión
- ✓ Lenguaje de señas colombianas
- ✓ Código de Integridad

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido por la Dirección de Talento Humano, y se realizará un seguimiento mediante la Matriz de Seguimiento de Capacitación.

Las solicitudes de crédito y ayudas educativas se tramitarán según lo establecido en la resolución interna vigente del Administración Municipal de Sabaneta.

Formación Directivos Públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes dependencias del Administración Municipal de Sabaneta estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública”.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en los diferentes niveles jerárquicos según el organigrama del Administración Municipal de Sabaneta, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección y alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Objetivos de Formación, Capacitación e Inducción Directivos Públicos

- ✓ Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- ✓ Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el Talento Humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- ✓ En este orden de ideas, los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

Enfoques para la Formación, Capacitación e Inducción de Directivos Públicos

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:

- ✓ Enfoque de Género.
- ✓ Enfoque Territorial.
- ✓ Enfoque Étnico – Diferencial.
- ✓ Enfoque en Clave de Revolución de la Inteligencia.
- ✓ Enfoque Sistémico de Gobierno.
- ✓ Enfoque en Clave de Pedagogía Crítica.
- ✓ Gobierno y Dispositivos Institucionales.
- ✓ Gobierno, Planes de Desarrollo, Públicas y Territorio.
- ✓ Ramas del Poder Público Legislativa, Judicial, Organismos de Control y Organización Electoral.

Inducción

El programa de Inducción del Administración Municipal de Sabaneta, es indispensable para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Administración Municipal, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad, el Administración Municipal de Sabaneta debe contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

Para la vigencia 2025 será llevada en el aula virtual del Administración Municipal de Sabaneta bajo la siguiente estructura:

Ilustración 13 Estructura de inducción



Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Administración Municipal de Sabaneta. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Programa de Bilingüismo

Este programa está disponible para servidores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del SENA. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente.

English Dot Works consta de English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en Level 1 y terminan con un Level 13. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de 48 horas para cada nivel.

Servidor Público 4.0

La administración municipal de Sabaneta se acoge a la estrategia de servidores 4.0, el programa surgió en la vigencia 2021 como una estrategia que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en la dinámica de la cuarta revolución industrial, así como en los retos y desafíos que demanda la nueva normalidad.

"Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio." (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional

Como consecuencia, la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, serán de interés focalizado en las entidades públicas quienes deben realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.

“Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades”. (OCDE. 2019)

Seguimiento y Evaluación a la Implementación PIC 2024

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación del Administración Municipal de Sabaneta se programa desarrollar con las siguientes responsabilidades:

La Alta Dirección es la responsable de vigilar por que el Plan Institucional de capacitación – PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales: igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.

La Secretaría de Servicios Administrativos y la Dirección de Talento Humano – Proceso de Talento Humano- es responsable de ejecutar, reportar los seguimientos semestrales los cuales son publicados.

La comisión de personal del Administración Municipal de Sabaneta, es la responsable de realizar el seguimiento de cumplimiento del presente plan.

La Administración Municipal de Sabaneta con el fin de hacer seguimiento y control de la participación por parte de los servidores públicos en las actividades de capacitación, cuenta con los siguientes mecanismos:

Capacitaciones por contratación: Se dejarán las obligaciones del contratista pactadas en las obligaciones del contrato, dentro de las cuales estará el control de asistencia de los participantes en cada una de las actividades contratadas, así como a la medición pactada dentro del contrato.

Capacitaciones por autogestión: Para las actividades que se realicen por autogestión se realizará directamente por el proceso de Talento Humano, el registro de asistencia y la evaluación de impacto de los participantes.

Capacitaciones de gestión interinstitucional: Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades (SENA, ESAP, DNP, EVA), se coordinará con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información de los funcionarios participantes (certificados de capacitación y/o registros de asistencias)

De acuerdo al seguimiento y evaluación 2024 se evidencian las siguientes conclusiones y oportunidades de mejora, para la aplicación del PIC 2025:

- ✓ Se evidencia la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.

Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.

✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.

✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.

De acuerdo con las estadísticas generales de participación a las capacitaciones con recursos, se evidencia un alto porcentaje de inasistencia del personal susceptible por norma a la capacitación.

Medición de cumplimiento (Indicadores)

Tabla 9 Indicadores

<i>Nombre del Indicador</i>	<i>Fórmula</i>	<i>Frecuencia</i>
Porcentaje de ejecución (cumplimiento)	Número de capacitaciones programadas/ Número de capacitaciones ejecutadas	Semestral
Nivel de satisfacción del plan de Capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual

Fuente: Equipo de Talento Humano, Administración Municipal de Sabaneta

Total de capacitaciones programadas/ Total de capacitaciones realizada

Formula: $35 / 35 * 100 = 100 \%$

Funcionarios a capacitar: 423 (Carrera administrativa + libre nombramiento + nivel directivo + asesor)
funcionarios capacitados: 423

Formula: $423 * 100 / 423 = 100 \%$

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación 2025.

1. Lograr un 90% de cobertura en los eventos de capacitación.
2. Obtener un nivel de satisfacción promedio de las capacitaciones ejecutadas en el año de 4.5 puntos sobre 5.
3. Lograr una ejecución del 95% del cronograma planteado.

Ilustración 14 Cronograma PIC 2025

EJE TEMATICO	COMPETENCIA DE DIMENSIÓN	TEMA O ACTIVIDAD	MES														
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
			E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E			
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado.		15													
	SABER HACER	Cultura de la paz.		30													
	SABER SER	Comunicación interpersonal.			15												
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Políticas públicas en la gestión socio-territorial			30												
	SABER HACER	Mejoramiento de la Comunicación				15											
	SABER SER	Lenguaje Claro				30											
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Justicia de género, étnica y racial					15										
	SABER HACER	Dialogo social					30										
	SABER SER	Respeto por la diversidad						15									
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Desarrollo de Competencias Digitales						30									
	SABER HACER	Trabajo Virtual							15								
	SABER SER	Trabajo en Equipo							30								
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Comunicación Asertiva								15							
	SABER HACER	Identidad Nacional y del Servicio Público								30							
	SABER SER	Transparencia									15						
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Pensamiento Analítico									30						
	SABER HACER	Liderazgo Efectivo										15					
	SABER SER	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos											30				

NOTA: El cronograma con las actividades y capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo se envían en anexo.

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
1	Diciembre 2021	Creación Documento
2	Noviembre 2022	Actualización para vigencia 2023
3	Enero 2024	Actualización para vigencia 2024
4	Diciembre 2024	Actualización para vigencia 2025

Elaboró:

Sebastián Montoya Cardona
Ayudante Talento Humano

Jenny Cristina Muñoz Loaiza
Apoyo Profesional Talento Humano

Revisó:

Lesly Escudero Giraldo
Directora de Talento Humano

Aprobó:

Comité institucional de gestión y desempeño del Administración Municipal de Sabaneta.