



PLAN DE CAPACITACION GOBERNACION DEL CESAR 2025



INDICE

INTRODUCCIÓN

DEFINICIONES

MARCO NORMATIVO

BENEFICIARIOS

OBLIGACIONES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

EJES TEMATICOS:

Eje 1 PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Eje 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Eje 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Eje 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Eje 5 PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Eje 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Inducción
- Reinducción

- Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025

- 1. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -PAE- 2022**
- 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
- 3. EJECUCIÓN**
- 4. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC**
- 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**



INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y La guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, señala lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación PIC.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas para una entidad pública (Función Pública, 2023).

El Plan institucional de Capacitación de la Gobernación del Cesar, del año 2025 buscará la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral



DEFINICIONES

Competencia “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Cultura Organizacional: Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

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.

Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Formación La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación Informal: Oferta de capacitación que tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del Decreto 2888 de 2007).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).



Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la Gobernación del Cesar.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia en la entidad.

Reinducción: Proceso que 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 con la entidad.

Dimensión del Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión del Saber Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desempeño.

Dimensión del Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.



DEPARTAMENTO DEL CESAR



MARCO NORMATIVO

- ✓ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA** de 1991, en el Art. 53
- ✓ **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, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- ✓ **DECRETO LEY 1567 DE AGOSTO 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **DECRETO 1227 DE 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- ✓ **LEY 1952 DE 2019**, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ **DECRETO 1083 DE 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.” 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- ✓ **DECRETO 1083 DE 2015** artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), 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.
- ✓ **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.
- ✓ **RESOLUCIÓN 104 DE 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



- ✓ **PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023- 2030**, el cual indica que la gestión estratégica del talento humano promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles y cuantificables

- ✓ **CIRCULAR CONJUNTA No. 100-003-2024** Directora de la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz de Colombia y Director (E) del Departamento Administrativo De La Función Pública



BENEFICIARIOS

De acuerdo con la normativa vigente: 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”

ARTÍCULO 3. El literal [g\)](#) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“[g\)](#) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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.”

De acuerdo a la norma señalada el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Gobernación del Cesar, está dirigido a todos los servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

OBLIGACIONES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.



OBJETIVO

El Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Gobernación del Cesar busca cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores de la entidad.

Así mismo se busca que los funcionarios de la Gobernación del Cesar, por medio del Plan Institucional de Capacitación fomenten su desarrollo profesional, potencien sus conocimientos y aumenten y desarrollen sus habilidades aptitudinales y comportamentales, para la mejora continua de su desempeño profesional y contribuyan a mejorar el desempeño laboral en beneficio del logro de los objetivos institucionales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Formar servidores públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para incrementar la productividad individual y colectiva.
- ✓ Promover ambientes de aprendizaje que permitan el óptimo desarrollo de capacidades y habilidades que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección.
- ✓ Integrar a los nuevos y antiguos funcionarios a la cultura organizacional a través del programa de inducción y reinducción, con el fin de familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos del Ministerio.



PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación, en la Gobernación del Departamento del Cesar, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

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 empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Administración Departamental.



EJES TEMATICOS.



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



EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

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

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

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. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. Ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2



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



EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) 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

Temáticas Sugeridas



- 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.
- 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.



- 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.
- 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



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente 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 todas las entidades de gobierno.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

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



EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo 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 son una preocupación creciente en muchos de los servidores públicos. 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 este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

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



EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- 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)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

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 las entidades.

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

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.

Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



Fuente PNFC, 2023-2030

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



Resultados de la Encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación

Como parte de la metodología para identificar las necesidades de formación y capacitación en la entidad, se envió una encuesta a las diferentes sectoriales. Este informe presenta los resultados obtenidos y los aspectos más relevantes señalados por los participantes en cada eje temático.

Los resultados de la encuesta de necesidades Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023-2030, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes

En el año 2024 se realizaron las capacitaciones solicitadas por las dependencias de la entidad, con el fin de apuntar y fortalecer el talento humano, en pro para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Gobernación del Cesar.

Para el diagnóstico de las necesidades de capacitación de la Gobernación del Cesar para la vigencia 2025 se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes:

Se remitió formulario de oogle forms a los jefes de la entidad con el fin de conocer sus necesidades de capacitación para sus equipos de trabajo, en el cual se obtuvo 26 respuestas de las dependencias, con el siguiente link <https://forms.gle/2Gzs247pLJyk9Dn19> Además, se realizó mesa de trabajo con el objetivo de definir detalles de sus requerimientos entre los que se encuentran (nivel de profundidad, metodología e intensidad horaria).

Se solicitó a las Oficinas de Control Interno y de planeación, las recomendaciones de necesidades de capacitación que en ejercicio de las auditorías y seguimientos que realizan al interior de la entidad hayan surgido en ejercicio de sus funciones, en el cual manifiestan que es necesario tener en cuenta las siguientes temáticas:

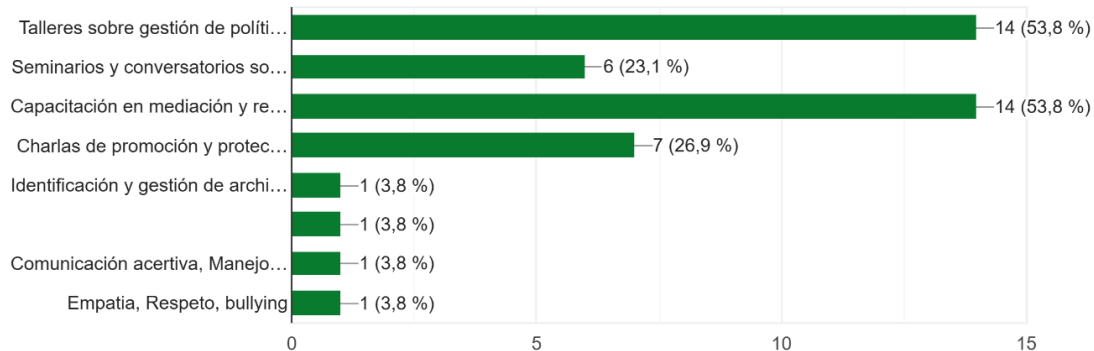


Eje #1 Paz, Memorias y Derechos Humanos – Temas de mayor relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Gestión de Políticas Públicas para la Paz	Talleres.	53.8%
Mediación y Resolución del conflicto.	Conversatorios y Capacitaciones.	53.8%
Promoción y prevención de los derechos humanos.	Talleres, Charlas y Conferencias.	26.9%

¿Qué tipo de formación necesita su sectorial en relación con la construcción de la paz, las memorias y los derechos humanos? Puede escoger varias opciones.

26 respuestas



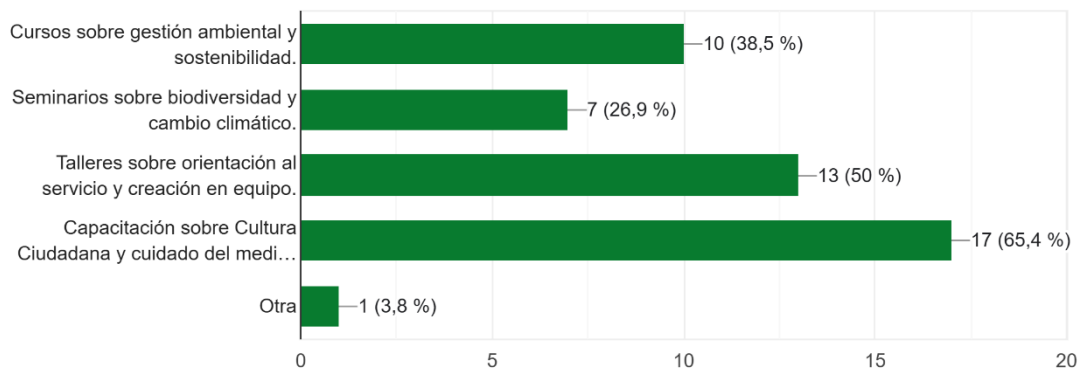


Eje #2 Territorio, Vida y Ambiente – Temas de mayor relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Cultura Ciudadana y cuidado del medio ambiente.	Capacitaciones y seminarios.	65.4%
Orientación al servicio.	Talleres.	50%
Gestión ambiental y sostenibilidad.	Cursos y Capacitaciones.	38.5%

¿Qué tipo de capacitación considera necesaria para comprender y gestionar mejor el territorio y el ambiente? Puede escoger varias opciones.

26 respuestas



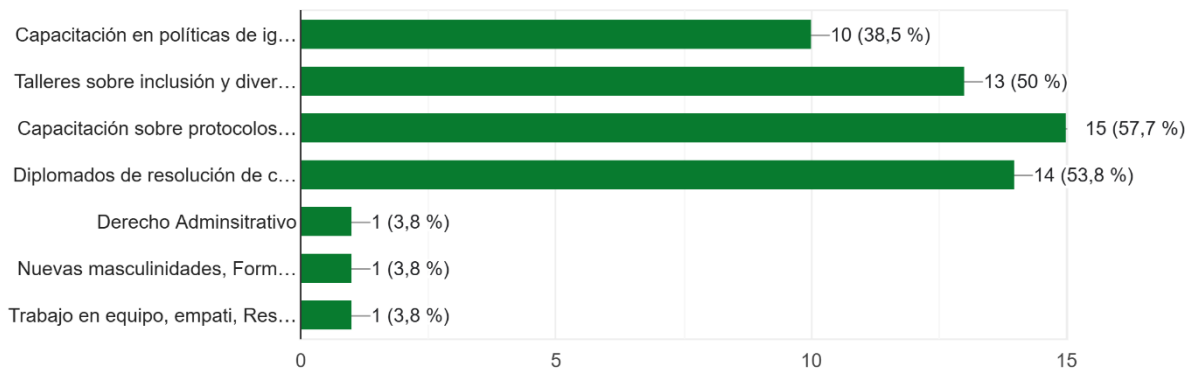


Eje #3 Mujeres, Inclusión y Diversidad. Temas de mayor Relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Prevención de la violencia y discriminación.	Charlas y Conferencias	57.7%
Resolución de conflictos y lenguaje inclusivo.	Diplomados	53.8%
Inclusión y diversidad de género.	Talleres	50%

¿Qué tipo de formación requiere su sectorial en relación con el enfoque de género, reforzar el lenguaje inclusivo y diversidad? Puede escoger varias opciones.

26 respuestas



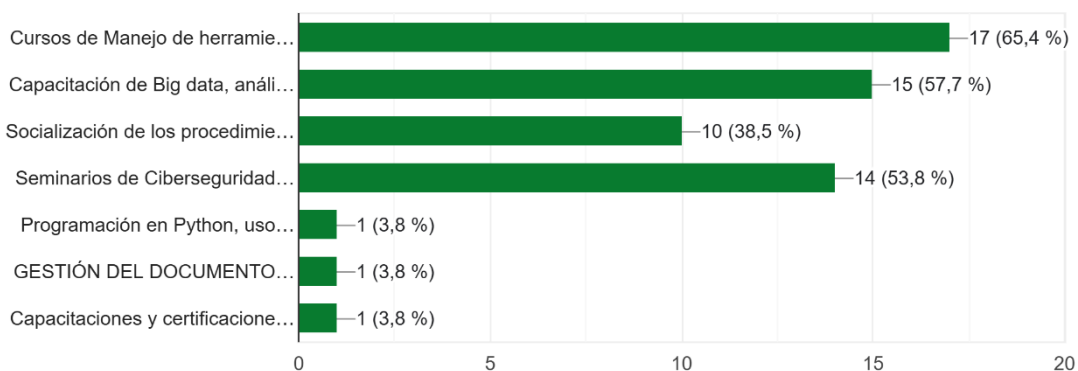


Eje #4 Transformación Digital y Cibercultura. Temas de mayor Relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Herramientas Ofimáticas: Excel Básico, medio, avanzado	Cursos	65.4%
Servidor 4.0- Big Data, análisis de datos, Tablas dinámicas.	Capacitación presencial y virtual.	57.7%
Seminarios de Ciberseguridad y procedimientos de la oficina d e las Tics.	Socialización y Capacitación.	53.8%

¿Qué tipo de formación en transformación digital y cibercultura necesita su sectorial? Puede escoger varias opciones.

26 respuestas



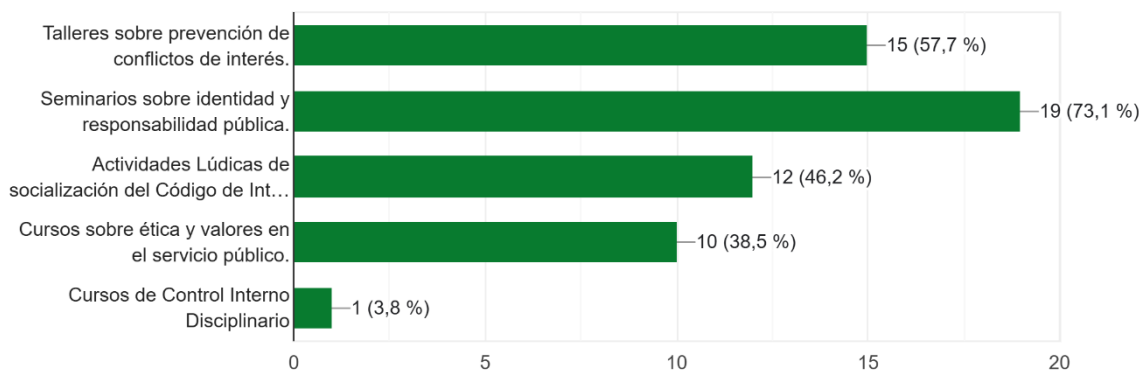


Eje #5 Probidad, ética e identidad de lo público. Temas de mayor Relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Identidad y responsabilidad pública.	Seminarios.	73.1%
Prevención del conflicto de intereses.	Taller.	57.7%
Actividades Lúdicas de Código de Integridad	Socialización y Actividades de caja de herramientas.	46.2%

¿Qué tipo de actividades son necesarias para fortalecer la ética y los valores del servicio público en su sectorial? Puede escoger varias opciones.

26 respuestas



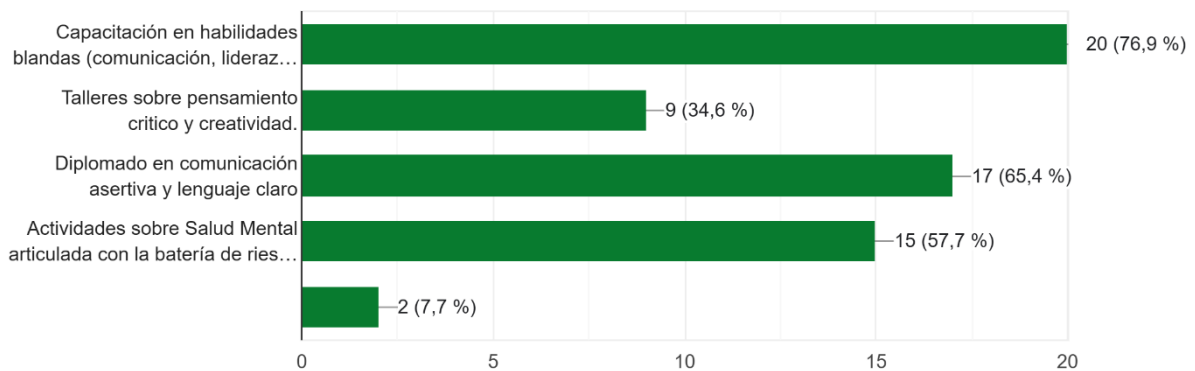


Eje #6 Habilidades y Competencias. Temas de mayor Relevancia:

TEMA	METODOLOGIA	%
Habilidades Blandas (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, gestión del estrés y bienestar)	Talleres y Diplomados	76.9%
Lenguaje Claro y comunicación efectiva.	Diplomados.	65.4%
Salud Mental y bienestar	Actividades que articulen con la batería de riesgo psicosocial.	57.7%

¿Qué tipo de formación es necesaria para fortalecer las competencias laborales de su sectorial?
Puede escoger varias opciones.

26 respuestas





DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Habilidades de Liderazgo

Necesidades Identificadas:

Desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional y situacional.

Técnicas para la toma de decisiones efectivas y manejo de equipos diversos.

Es crucial contar con líderes capaces de adaptarse a distintas situaciones y que puedan inspirar a sus equipos."

Necesitamos más formación práctica en la resolución de conflictos y comunicación asertiva.

Trabajo en Equipo:

Necesidades Identificadas:

Estrategias para mejorar la colaboración y la cohesión de los equipos.

Actividades dinámicas grupales para fortalecer la confianza y la productividad.

La falta de cohesión en los equipos afecta nuestra productividad y calidad del servicio.

Actividades que nos permitan conocernos mejor y trabajar juntos de manera más efectiva serían muy beneficiosas.



Comunicación Asertiva

Necesidades Identificadas:

Técnicas para mejorar la comunicación interna y externa y lenguaje claro.

Capacitación en escucha activa y retroalimentación constructiva.

Una comunicación clara y efectiva es esencial para evitar malentendidos y mejorar el clima laboral.

Sería útil contar con talleres que nos enseñen a dar y recibir Feedback de manera constructiva."

Gestión del Estrés y Bienestar

Necesidades Identificadas:

Métodos para manejar el estrés laboral y mejorar el bienestar emocional.

Programas de prevención de la depresión y el estrés.

El estrés es un problema recurrente, y necesitamos herramientas para manejarlo mejor.

Actividades que promuevan el bienestar físico y mental serían muy bien recibidas.



ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Las estrategias que se utilizarán por la Administración Departamental, para la implementación del plan de capacitación PAO y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar de acuerdo a la cartilla Plan Nacional De Formación y Capacitación Para El Desarrollo Y Profesionalización Del Servidor Público:

- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular
- Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.
- Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial para la prevención de infracciones al DIH y los DDHH.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

CUBRE LOS SIGUIENTES SUBPROGRAMAS:

ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

Según concepto 080561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública el entrenamiento en puesto de trabajo es “la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata”.

Es así, que le corresponde al superior inmediato del servidor público vinculado o reubicado, proporcionar los lineamientos de aprendizaje y orientación precisa de las funciones a desarrollar, los procesos, procedimientos, objetivos, indicadores, plan de acción, programas proyectos específicos y en general todo lo concerniente al funcionamiento interno de la dependencia.

INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Gobernación del Cesar.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas que se dictaran en una jornada de acuerdo con la programación que se disponga para tal fin.

El Líder de Gestión Humana o el funcionario que él designe, será el (la) encargado(a) de éste procedimiento y dará a conocer la Estructura de la entidad, su Misión y Visión, Estructura Administrativa, Principios y Valores, funciones generales de las Sectoriales.



La inducción en el puesto de trabajo la realiza el funcionario que lo ocupaba en caso de ser reemplazo por concurso o en quien determine el Jefe de la Sectorial u Oficina cuando sea vacante definitiva.

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 a la Administración Departamental. 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 funcionarios 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 EN LA ENTIDAD

A partir de la necesidad de fortalecer la posición estratégica de Colombia frente al mundo, determinada por los tratados de libre comercio, la globalización de las industrias culturales y el desarrollo de la sociedad del conocimiento, el gobierno tiene el compromiso fundamental de crear las condiciones para desarrollar en los colombianos competencias comunicativas en una segunda lengua. Nuestro programa de bilingüismo se propone elevar los estándares de la enseñanza de una lengua extranjera en todos los funcionarios de la planta global de la Gobernación que deseen estudiar. Adicionalmente, buscamos un compromiso de diversos sectores con la promoción de una segunda lengua, pues el desafío es para todo el país.

IMPLEMENTACIÓN

El desarrollo de las capacitaciones del Plan institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se programará a través de cursos en modalidad presencial, virtual o mixta, los recursos logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, operadores logísticos.

El cronograma de los cursos, talleres, charlas etc. que se desarrollarán durante la vigencia 2025, se diseña, organiza y las fechas para la realización de las capacitaciones propuestas se divulgarán a través de circulares internas de la entidad.

El seguimiento permite evidenciar los avances del Plan Institucional de Capacitación con el objetivo de analizar y tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos planteados.



Para la vigencia 2025 el Plan Institucional de capacitación – PIC establece los siguientes indicadores:

- Indicador de avance:

Este indicador tiene el propósito de medir el avance de las capacitaciones programadas en el PIC durante la vigencia.

Se calcula de la siguiente manera:

*(No. de capacitaciones Ejecutadas / No. de capacitaciones Programadas) * (100)*

- Evaluación de Capacitaciones

Este indicador tiene el propósito de medir el resultado de la realización del curso y se realiza mediante el diligenciado por los funcionarios que finalizan cada uno de los cursos.

En ese sentido y con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y establecer las acciones de mejora para la siguiente vigencia, la fase de evaluación de todas las acciones y eventos de capacitación y formación de los servidores públicos estar

- Indicador de cumplimiento técnico

Este indicador tiene el propósito de medir el porcentaje de las capacitaciones cumplidas sobre las programadas para la vigencia 2024. Se calcula de la siguiente manera:

*(No. de capacitaciones Ejecutadas / No. de capacitaciones Programadas) * (100)*

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

- # de eventos de capacitación efectuados/ # de eventos programados
- # de asistentes/ # de asistentes invitados



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

Evaluación del impacto de la capacitación

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará un informe.

Se firma el presente estudio a los ----- días del mes de enero del 2025

SHAIRE LUCIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ
Líder Programa Gestión Humana

Proyectó:	Ada Luz Vanstrahlen vides – Profesional Universitario (e)	
Revisó:	Jonny Olivella, Prof. Especializado (e)	
Los arriba firmantes declaran que el documento proyectado se encuentra ajustado a las disposiciones legales, por lo cual bajo nuestra responsabilidad presentamos para firma.		



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE:	TEMA	CRONOGRAMA PIC 2025											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Competencias Conductuales	Comunicación asertiva (Comunicación efectiva)												
Competencias Conductuales	Mediación Resolución de Conflictos												
Competencias Técnicas	Gestión documental (Conservación documental, y Tablas de retención documental)												
Competencias Técnicas	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)												
Competencias Conductuales	Lenguaje Claro												
Competencias Técnicas	Finanzas Públicas												
Competencias Técnicas	Servidor 4,0												
Competencias Técnicas	Análisis de Datos												
Competencias Técnicas	Cultura ciudadana y medio ambiente												
Competencias Conductuales	Recensionado												
Competencias Técnicas	Gestión de políticas públicas para la paz												
Competencias Conductuales	Prevención de la discriminación de Género												

OBSERVACIONES: Las fechas y temas de reintroducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias. La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Administración Departamental, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.



DEPARTAMENTO DEL CESAR