

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

COPIA CONTROLADA

Elaborado por

Revisado por

Aprobado por

Profesional Universitario
Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 2 de 42

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES
2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS y PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN.
3. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023-2026 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
4. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN
5. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.
6. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE INVERSIÓN: “ACTUALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA”.
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN
9. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 3 de 42

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. NATALAREZA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

El Colegio Mayor del Cauca creado por la Ley 48 de 1945, inició su labor académica el 13 de noviembre de 1967. Así, a través de la Resolución No. 5858 de 2008, el Ministerio de Educación Nacional modifica su carácter académico, otorgándole la categoría de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

La Institución universitaria Colegio Mayor del Cauca tiene como objeto la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan por la transformación del Estado y del ciudadano.

El Decreto 1567 de 1998 estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, definiendo “CAPACITACIÓN” en su Art. 4: “Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 4 de 42

Es así como mediante Decreto 682 de 2001 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Posteriormente, con la promulgación de la Ley 909 de 2004, se establece que la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

En ese orden, el Decreto 1227 de 2005 dispone que los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Resolución 0312 de 2019 la cual define los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST, la cual nos establece un plan de capacitación frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La Resolución No. 390 de 2017, actualizó los lineamientos de la Política de Empleo Público en lo referente a la capacitación, con la adopción del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual define el nuevo modelo para la gestión de las capacidades de los servidores públicos orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público, lo cual implica el fortalecimiento de las capacidades institucionales desde la oferta de programas de aprendizaje encaminados a resultados óptimos.

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 frente a la capacitación que debe

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.”

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 5 de 42

Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva, emitiendo directrices frente a los ejes temáticos a abordar, dentro de los cuales se encuentran: Gestión del conocimiento y la innovación, eje de creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

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.

En este contexto el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnostico 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 todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 6 de 42

organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca adopta para la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Resolución 390 de 2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Estatuto de Trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998.- Modificado por el Decreto 894 de 2017	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Derechos y Deberes del servidor público frente a la capacitación
Ley 909 de 2004, Art. 36	Objetivos de la Capacitación del Servidor Público.
Decreto 1227 de 2005, título V- Sistema Nacional de Capacitación y estímulos – Capítulo I Sistema Nacional de	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 7 de 42

Capacitación	
Decreto 4661 de 2005 – por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
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.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Decreto 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.
Resolución 390 de 2017	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
Decreto 894 de 2017 modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998 el cual quedara así “g) profesionalización del servidor publico	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 8 de 42

	1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Cartilla Función Pública	Plan de formación y capacitación 2020 -2030.
La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	Plan Nacional de Desarrollo “ Colombia potencia de la vida”.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, deberá basarse en los siguientes principios de acuerdo con lo establecido 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 INTERES DE LA ORGANIZACIÓN**

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 9 de 42

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 Institución 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 Institución.

3. OBJETIVOS DEL PIC DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del plan institucional de capacitación.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 10 de 42

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de este plan en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Institución.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- 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 Institución.
- 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, contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales, en cada uno de los servidores.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Institución, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Institución y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Institución, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad con respecto a la función pública por medio de la inducción.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Institución.

4. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023-2026 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 11 de 42

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

Se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.



5. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC en el formato, con el V°B° del jefe inmediato, se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 12 de 42

horas programadas de capacitación, para lo cual se socializará la programación de cada una de los procesos con los cursos y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

• PLANEACIÓN

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Talento Humano, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, con el fin de detectar las necesidades de cada proceso institucional, teniendo en cuenta además la naturaleza misional, del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases señaladas para sensibilización, información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

El Profesional Universitario de Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC a través de certificado de capacitación, con los cuales se informará a la Secretaría General – Proceso de Talento Humano.

El plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la Institución, 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.

Comprende las siguientes etapas:

• INDUCCIÓN

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 13 de 42

Tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Institución, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de quehacer institucional y crear sentido de pertenencia hacia la Institución.

Se realizará cada vez que ingrese un servidor a la Institución, a través de una estrategia donde se integra a los servidores y los temas a tratar, tales como: misión y visión, principios y valores, estructura y organigrama, objetivos institucionales, política de calidad, plan operativo anual, sistema de gestión integrado, manual de funciones y competencias laborales, programas de bienestar, plan de capacitación, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acoso laboral, evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, código de integridad, régimen salarial y prestacional, gestión documental, entre otros.

Módulos	Temas
Vinculación	Modalidades de Vinculación para el cuerpo administrativo y docente.
Inducción General	Presentación general de la Institución Historia y cultura organizacional Estructura de la institución y planta física Código de Buen Gobierno Código de Integridad Plan de Desarrollo POA Conflictos de Interés Protocolo de prevención y atención en casos de Violencia sexual y de género. Acoso laboral – comité de convivencia Estado Joven e inclusión. Programa servimos y bilingüismo.
Sistema de Aseguramiento interno de calidad	MIPG-Ambiental-Seguridad y Salud en el Trabajo-Autoevaluación, Sistema de gestión de seguridad de la información.
Reconocimiento infraestructura	Recorrido por instalaciones Recorrido por portal institucional y políticas TIC

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 14 de 42

física y tecnológica.	
Prestaciones y Servicio al Personal.	Política salarial Plan de Bienestar social laboral e incentivos Plan de formación y capacitación
Inducción del puesto de trabajo.	Funciones del cargo Responsabilidades del cargo

• REINDUCCIÓN

Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (02) años, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, 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 Institución.

Módulo	Temas
Conocimiento de los procesos	Funciones del cargo Plan de Acción Anual Riesgos y controles del proceso Grupos de interés del proceso Normatividad del proceso Documentación del proceso Cultura organizacional
Conocimiento del cargo	Responsabilidades e impactos del cargo Reformas en la institución Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Compromisos a Evaluar (evaluación de desempeño) Sistemas de información relacionados con el desarrollo de las funciones del cargo.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 15 de 42

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

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

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

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 16 de 42

colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

Ilustración 7. Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	Entidades públicas Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Cordinación sectorial Entidades públicas Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	Esap Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas Programas de inducción

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2020.

Todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 17 de 42

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

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

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

Algunos ejemplos de conocimientos específicos: el EDL-APP (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 18 de 42

el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima organizacional
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros

Se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 19 de 42

gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético, no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente; solo así, se tendrá una sociedad más justa.

Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.

Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, y compromiso con la sociedad. Los funcionarios y colaboradores del Colegio Mayor del Cauca, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores establecidos en el Código de Integridad, el cual se encuentra adoptado mediante la resolución 431 del 31 de marzo de 2020, los cuales se encuentran alineados con los definidos por la Función Pública y por el Proyecto Educativo Institucional 2019, en búsqueda de la generación de un valor público de alta calidad y se presentan a continuación:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 20 de 42

con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Trabajo en equipo: Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

Equidad: Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

Servicio: Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

Lealtad: Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

Transparencia: Actuación de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

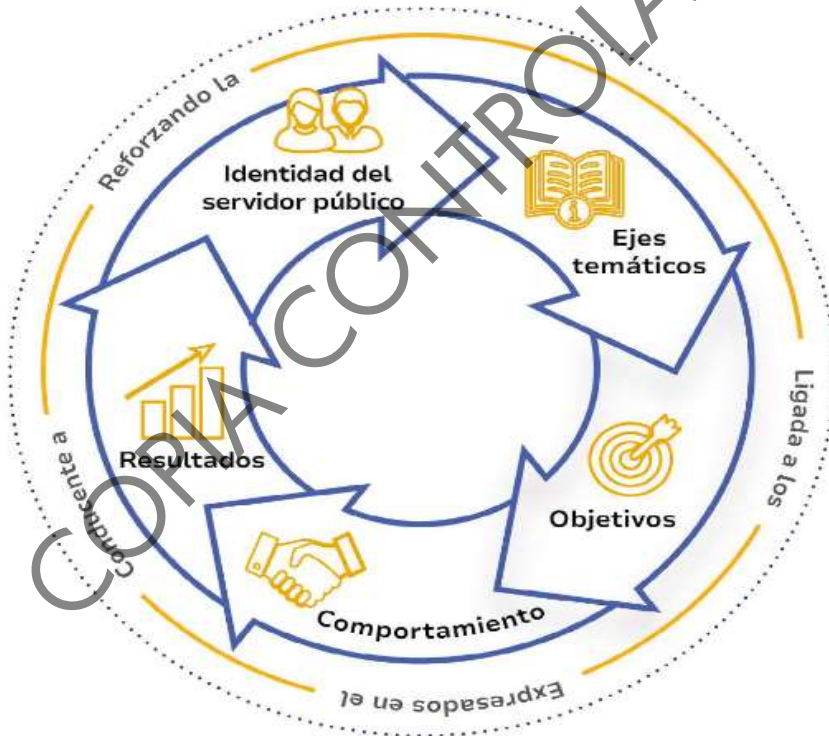
La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 21 de 42

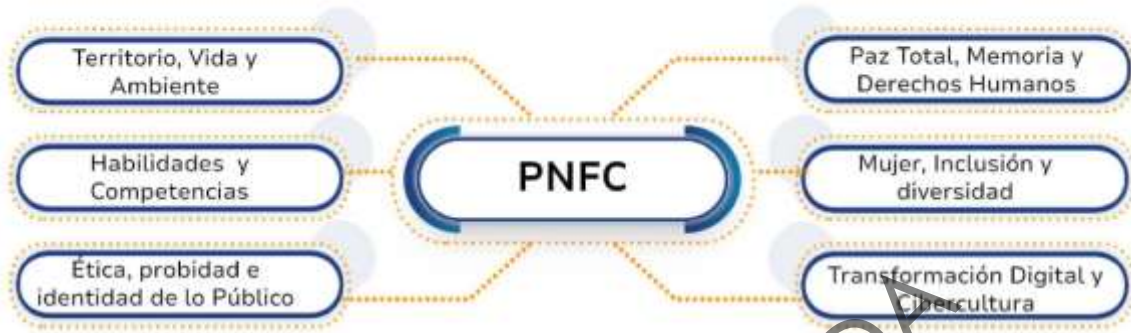
personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

CICLO DE FORMACIÓN ORIENTADO POR TEMÁTICAS PRIORIZADAS



EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS POR LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2023-2026 "COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA"

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 22 de 42



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

EJE TEMÁTICO 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 23 de 42

armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza 21.

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

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

La institucionalidad para la paz es fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas, en las que la violencia y el conflicto sean resueltos de manera pacífica y sostenible. Es un proceso continuo que requiere de la participación activa y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

En razón a lo anterior, desde hace más de una década se vienen adelantando una serie de esfuerzos institucionales para construir y garantizar la paz como derecho y deber de obligatorio cumplimiento por parte del Estado colombiano.

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 24 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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
	Justitia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas

COPIA CONTROLADA

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 25 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 26 de 42

EJE TEMÁTICO 1: 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.

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

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 27 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Gozo del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo.
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Gestión por resultados.
	Formas de interacción.
	Comunicación asertiva y no violenta.
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 28 de 42

EJE TEMÁTICO 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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.

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 29 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad

EJE TEMÁTICO 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 30 de 42

beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0 La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 31 de 42

de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial Escuela de Alto Gobierno.
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100 % de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.
- Certificarse como Servidor Público 4.0

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	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

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 32 de 42

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	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

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 33 de 42

EJE TEMÁTICO 5: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

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

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.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 34 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 35 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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 (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

EJE TEMÁTICO 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 36 de 42

punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia 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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 37 de 42

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo.

Adicionalmente, como se ha venido planteando, las actitudes, conductas y comportamientos deseados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 38 de 42

directivas deben incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

El Proceso de Talento Humano solicitará a los funcionarios que asistieron a capacitación, formación, diplomado, curso, talleres y demás y los que tuvieron pago de inscripciones de capacitaciones en la vigencia, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presentarán el formato de Evaluación de Capacitación que permita realizar el seguimiento a la ejecución de los recursos.

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 39 de 42

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial en torno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 40 de 42

7. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

Las metas e indicadores que se han registrado en el Plan de Acción por procesos, hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento. Se tienen los siguientes indicadores y metas:

- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca
- Meta: 80% de acuerdo al plan de trabajo definido en la vigencia

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Permite verificar el impacto de la formación y capacitación en los servidores y posibilita medir los resultados organizacionales. Sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

Se evaluará mediante la aplicación del formato de Evaluación de Capacitación. Con ellos se obtendrán los resultados finales de la institución, los cuales servirán para rendir informes.

8.1. INDICADORES

- Eficiencia. Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.
- Eficacia. Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 41 de 42

- Efectividad. Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.
- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca.
Número de Capacitaciones Ejecutadas/No. De Capacitaciones requeridas y planeadas * 100.

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS VIGENCIA 2025 anexo.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS
25/01/2019	Actualización normativa, e inclusión en los documentos del cronograma de capacitación 2019.
28/01/2020	Actualización normativa.
25/10/2020	Actualización que incluye 4 ejes 2020-2030 Departamento Administrativo de la Función Pública.
29/01/2021	Actualización normativa.
27/01/2022	Actualización normativa, e inclusión en los documentos del cronograma de capacitación 2022.
26/08/2022	Se actualiza código del Plan, según nueva TRD.
26/01/2023	Se actualiza el plan según requerimientos de la normatividad vigente. Se actualiza cronograma de capacitación para la vigencia 2023.

PLAN INSTITUCIONAL FORMACION Y CAPACITACIÓN – PIFC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 202.03.03.D.08	Versión 10	Emisión 23-01-2025	Página 42 de 42

24/01/2024	Se actualiza el plan según requerimientos de la normatividad vigente. Se actualiza cronograma de capacitación para la vigencia 2024.
02/04/2024	Se actualiza código según TRD aprobadas por el Consejo Departamental de Archivos.
23/01/2025	Se actualiza el plan según requerimientos de la normatividad vigente. Se actualiza cronograma de capacitación para la vigencia 2025.

COPIA CONTROLADA