



Plan Institucional de Capacitación 2025

31 de enero de 2025

PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC expresado en el presente documento, tiene su fundamento en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En este nuevo esquema, la capacitación es presentada como movilizadora de cambios institucionales, donde la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos, así como la optimización de recursos y maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, son los principales propósitos.

Igualmente, el aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aportes del nuevo esquema.

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 y de obligatorio cumplimiento para todas las entidades territoriales y sus descentralizadas, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.

INFIVALLE como actor importante del desarrollo sostenible, la innovación y la calidad de vida de las comunidades, requiere de servidores públicos capacitados con nuevas habilidades y competencias, con capacidad para impulsar la presencia y la acción eficaz del Estado a través de un Instituto moderno, eficiente, productivo, transparente y participativo.

Original Firmado

GIOVANNI RAMIREZ CABRERA
Gerente

Contenido

PRESENTACIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES.....	8
LINEAMIENTOS	9
Conceptuales.	9
Pedagógicos.	9
REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES.....	10
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	10
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	11
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	12
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	14
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	15
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	16
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
DIAGNÓSTICO.....	18
FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	23
OBJETIVO GENERAL.....	23
Objetivos Específicos.....	23
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	23
Responsables	23
Cobertura.....	23
CAPACITACIÓN	24
RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
Implementación de capacitación institucional por procesos	26
CAPACITACIONES CON FINANCIACIÓN	26
CAPACITACIONES EN COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS.....	27
EJECUCIÓN.....	27
Presupuesto del Plan de Capacitación.....	27
METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	27
Criterios para la Evaluación de la Capacitación	28

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia (artículo 53)

Contempla como principio mínimo fundamental la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

- 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”.

Artículo 15. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (...)

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)

- Ley 1064 de julio 26/2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...)

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.(...)

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...)

42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. (...)

- 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 del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y

bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

“Artículo 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 “

- Decreto 894 de mayo 28 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.

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Artículo 2. Programas de formación y capacitación. La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

Artículo 3. Adicionar el siguiente inciso al artículo 7 de la Ley 909 de 2004. Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley. La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de

evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección.

- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 65)”

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 67)”

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto - Ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 68)”

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. (Decreto 4665 de 2007, art.1.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, art. 2).

- Decreto 815 DE 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1499 del 2017. Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público. plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

DEFINICIONES

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 a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115, 1994, art. 43).

Educación Formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

LINEAMIENTOS

Conceptuales.

La Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Competencias laborales: Son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

Pedagógicos.

El aprendizaje organizacional: Representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. Así las cosas, para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas.

REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

En el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030 el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP expidió los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación en el sector público, este incluye 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.

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, las temáticas priorizadas se consolidarán en seis ejes:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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

Temáticas Sugeridas:

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 • Justicia transicional • Reforma institucional para la paz • Reparación a las víctimas
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
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

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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

Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA / DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	• Espacio, lugar y territorio. • Imaginarios y territorio. • Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. • Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. • Políticas públicas en la gestión socio-territorial. • Energías limpias y conflictos socioambientales. • Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. • Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio • Enfoque 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
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
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. • Goce 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

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de la 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.

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 sociohistórica y política. • Violencias basadas en género. • Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. • Decolonialidad y epistemologías. • Cuidado y equidad en el marco de los derechos. • Liderazgo femenino
SABER HACER	• 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
SABER SER	• 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
--	--

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Temáticas Sugeridas:

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

	• Programación en Python y R • Manejo de tecnología Blockchain • Razonamiento analítico • Smart Cities y su relación con el Estado
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

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, 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.

Temáticas Sugeridas:

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
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
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 Anti soborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) • Integridad • Objetividad • Transparencia • Honradez • Imparcialidad • Legalidad

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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

Temáticas Sugeridas:

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
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
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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Alta Dirección del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - InfiValle, se compromete a garantizar la eficacia de las capacitaciones que se implementen, asignando los recursos y condiciones necesarias para asegurar que las acciones de formación con el objetivo de mejorar las competencias laborales y que se vea reflejado en un mejor desempeño de los funcionarios, en mejores resultados de la entidad y en la satisfacción de los clientes con la prestación de los servicios.

DIAGNÓSTICO

Considerando los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en torno a los ejes orientadores y los lineamientos para la construcción del plan institucional de capacitación incluidos en la guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC, emitida en conjunto por el DAFP y la ESAP

Se construyó la herramienta de diagnóstico que se aplicó en el mes de diciembre de 2024, se realizó a través de la herramienta de formularios de Google, siendo distribuida al total de los funcionarios de la planta, ocupados, corresponde a 41 empleos, siendo devuelta debidamente diligenciada por 32 funcionarios, para una participación del 85% del total de empleados.

Esta información se consolidó y analizó y se obtuvo el siguiente resultado:

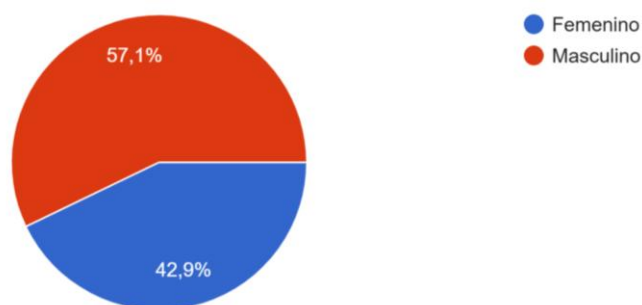
Caracterización:

- Participantes por Nivel Jerárquico

NIVEL	No. Participantes	Porcentaje
DIRECTIVO	4	11%
ASESOR	2	6%
PROFESIONAL	16	46%
TÉCNICO	3	9%
ASISTENCIAL	10	29%
Total general	35	100%

- Participantes Sexo

Sexo
35 respuestas

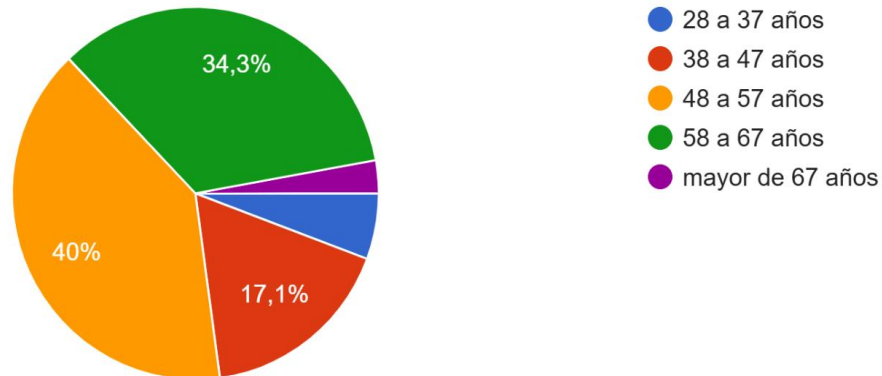


La participación con mayor representación es de hombres con el 57,1%, mientras que la de mujeres llega al 42,9%.

- Participantes Edad

Rango de edad

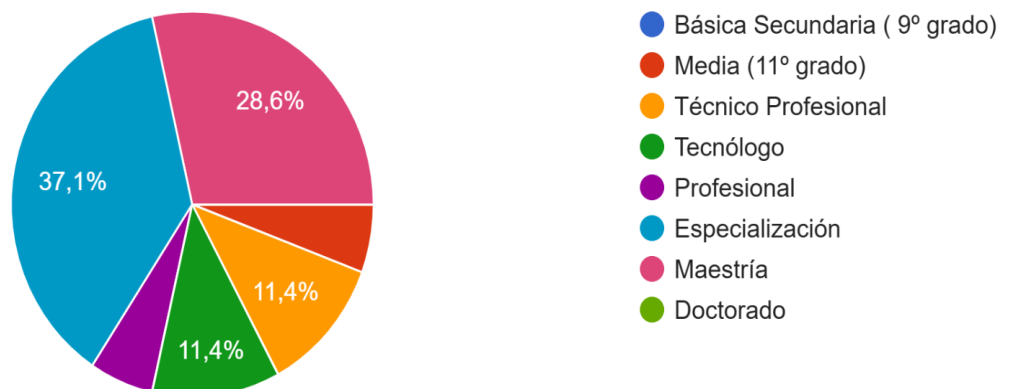
35 respuestas



Participantes por Nivel Educativo

Máximo nivel educativo alcanzado

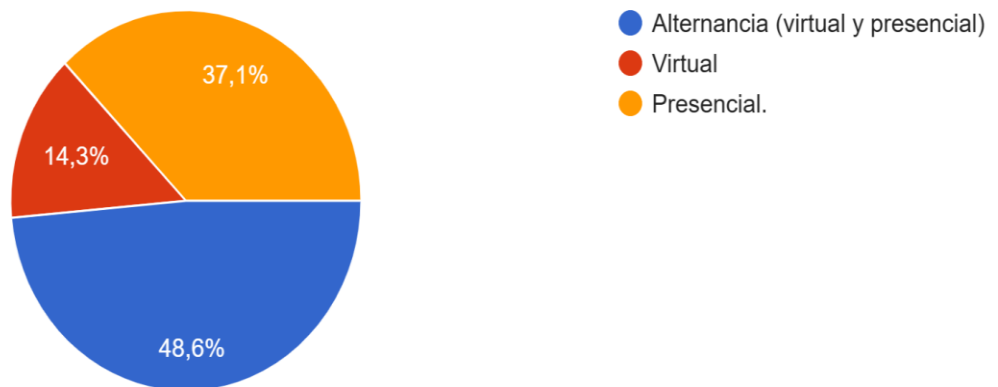
35 respuestas



En la revisión del máximo nivel alcanzado se encontró, que los funcionarios de Infivalle en su mayoría han realizado estudios de posgrado el 65,7%, (maestría 28,6% y profesional 37,1%).

Mencione la metodología de formación y capacitación de su preferencia

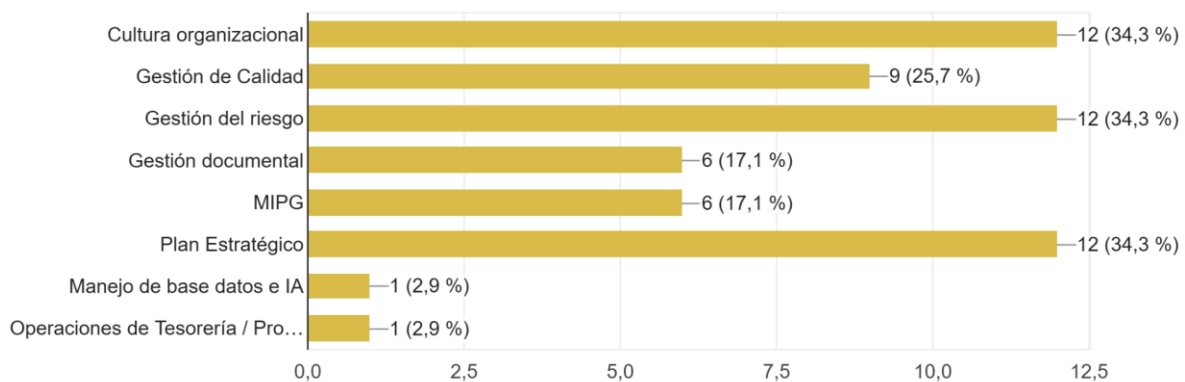
35 respuestas



La metodología de preferencia para el desarrollo de la formación y capacitación de preferencia por los participantes de la encuesta es alternativa, una combinación de presencialidad y virtualidad, con un 48,6%, seguida de la metodología presencial con el 37,1% y finalmente con el 14,3% la virtualidad.

En que temas considera necesario fortalecer su conocimiento al interior de la Organización

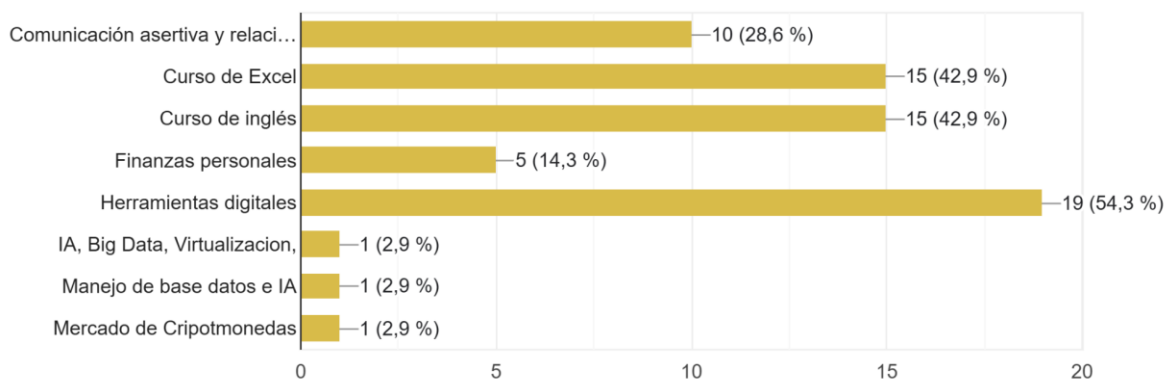
35 respuestas



Con respecto a los temas, los funcionarios encuestados consideran necesario fortalecer el conocimiento al interior de la organización 3 temas principalmente: cultura organizacional, gestión del riesgo y Plan estratégico.

En que tema de capacitación no formal le gustaría participar

35 respuestas



En capacitación no formal el 54,3% manifestó su interés en herramientas digitales, cursos de inglés y de excel con el 42,9% y en comunicación asertiva y relaciones interpersonales el 28,6%.

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se solicitó a los participantes mencionar los temas específicos, en los que les gustaría capacitarse, de acuerdo al área y funciones que desempeña actualmente en INFIVALLE, una vez tabulada la información obtenida en el instrumento, se identificaron las siguientes temáticas:

TEMÁTICAS
Actualización de normas de tránsito
Actualización tributaria
Actualizaciones Auditoria, MECI, MIPG, Calidad, SST
Análisis de datos
Arquitectura Empresarial
Auditoria sistemas de Gestión
Capacitación de Infibanca
Comunicación Asertiva
Comunicación Digital
Contratación
Digitalización
Disciplinario
Excel avanzado
Financiero
Finanzas públicas
Gestión de proyectos

Gestión del conocimiento
Hacienda y Finanzas Públicas
IA para análisis financiero
IA, Big Data, Virtualización
Inteligencia artificial
Liderazgo
Manejo de datos
Manejo de portales
Manejo y administración en la gestión de riesgos
Mecánica automotriz y en especial la parte eléctrica
Power BI
Proyectos de cooperación
Regalías
Relaciones Interpersonales
Riesgos financieros
Secop 2
Sistemas, Tecnología
Tributaria

FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Establecer los ejes temáticos que InfiValle abordará con acciones de actualización, formación y capacitación durante la vigencia 2025 para los servidores públicos del Instituto.

Objetivos Específicos

- Facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor al Instituto con actividades de inducción.
- Afianzar las habilidades, conocimientos, capacidades y competencias laborales de los servidores públicos del Instituto.
- Elevar el nivel de competitividad individual del personal para atender con eficiencia las metas y nuevos retos institucionales.
- Evaluar la eficacia de las capacitaciones con intensidad igual o mayor a 8 horas.

Para tal efecto, se establecen las siguientes acciones a desarrollar:

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Las actividades de inducción que organice el Instituto estarán dirigidas a facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor a la cultura organizacional de InfiValle, para que se familiarice con los valores y principios institucionales, el direccionamiento estratégico y en general con todo el contexto de políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

Las actividades de Reinducción que organice el Instituto se realizarán cuando se produzcan cambios en el direccionamiento estratégico del Instituto, modelo de operación o la incorporación de nuevos productos y servicios a la oferta institucional de la entidad.

Responsables

El profesional de Talento Humano es el responsable de realizar la inducción y reinducción de personal, integrando a las actividades a los directivos y/o funcionarios competentes, quienes tendrán la responsabilidad de brindar orientación y entregar información en los temas inherentes al proceso que representan.

Cobertura

Las actividades de inducción y reinducción cubren a todos los servidores en cualquiera de las modalidades de vinculación con el Instituto.

La inducción se impartirá cada vez que un servidor público sea vinculado al Instituto por primera vez, instrucción que debe ser realizada antes de cumplir el primer mes de vinculación a la entidad.

Para los funcionarios de planta se establecen 60 horas de inducción y para el personal contratado por prestación de servicios con tiempo igual o mayor a 4 meses, se establecen 25 horas de inducción, para ambos casos se deberá orientar sobre la Ley 190 de 1995, Art. 64 y el Decreto 1567 de 1998, Art. 7.

La reinducción se impartirá cada dos años o antes si se presentan cambios internos que ameriten un amplio desarrollo.

CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC atiende la normatividad vigente y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual impulsa el desarrollo de cuatro ejes temáticos:

Se da continuidad a la incorporación del programa de formación de directivos públicos el cual 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.

Programa de alta gerencia del Estado: El Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores públicos.

En este sentido se capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

Temáticas a trabajar:

- Inducción y actualización.
- Innovación y gestión del conocimiento.
- Habilidades gerenciales
- Políticas públicas.
- Gestión de Recursos a. Hacienda pública y finanzas
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Fundamentación jurídica.

Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público:

Una apuesta estratégica de este Plan en cuanto a la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción:

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macro contexto.

En la vigencia 2025 se da continuidad a la incorporación del programa de formación de directivos públicos para los ítems de permanente actualización normativa y se afianza la probidad y ética de lo público como estratégica para el perfeccionamiento de habilidades del servidor público.

Por lo tanto, se convoca al líder de cada proceso a:

- Estimular actitudes innovadoras en su equipo de trabajo.
- Generar competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje y puesta en marcha de las capacitaciones en que se participe.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para las acciones de actualización se consultará previamente la oferta institucional de las entidades líderes de las políticas de gestión y desempeño:

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- Departamento Nacional de Planeación.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Archivo General de la Nación.
- Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente.
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
- Contaduría General de la Nación.

Para las acciones de formación se consultará previamente la oferta institucional de:

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno ESAP.
- Ministerio del Trabajo.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Las capacitaciones que se contraten deben contar con un análisis de:

- Costo-beneficio
- Pertinencia
- Calidad
- Impacto en el desempeño institucional

Toda capacitación específica deberá ser de 8 horas de intensidad como mínimo, condición para su viabilidad en el PIC, así mismo deberá certificarse por la persona natural o jurídica que se contrate para tal fin.

Además, deberá definirse por parte del líder del proceso como se dará la transferencia de conocimientos adquiridos por parte de los funcionarios que reciban la capacitación o en su defecto quienes reciban aporte económico para especializaciones.

Implementación de capacitación institucional por procesos

Las capacitaciones de competencias de los funcionarios adscritos a los procesos misionales, deberán responder a las metas de corto, mediano y largo plazo del Plan Estratégico Institucional PEI 2024-2027.

Las capacitaciones de competencias de los funcionarios adscritos a los procesos estratégicos, de apoyo y evaluación, deberán responder a las dimensiones del Saber Hacer.

CAPACITACIONES CON FINANCIACIÓN

Las capacitaciones de corto alcance como cursos, seminarios, diplomados que requieran financiación serán evaluadas y aprobadas por la Gerencia, para lo cual deberán ser solicitadas a través del proceso de Gestión del Talento Humano mediante correo electrónico, solicitud que debe indicar:

- Programa o Subprograma del Plan Estratégico Institucional al cual se estaría encauzando la capacitación.
- Justificación del requerimiento relacionado con el perfil y funciones que cumple el funcionario solicitante.
- Establecimiento educativo que tiene la oferta académica.
- Valor de la inversión.
- Observaciones en caso de que sea fuera de la ciudad de Cali.

Verificada la necesidad de capacitación, se establecerán los resultados que se esperan de la misma y se socializará con la Comisión de Personal para su seguimiento y evaluación posterior.

CAPACITACIONES EN COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS

Las capacitaciones de largo alcance como especializaciones y maestrías, se asocian de acuerdo a las metas y propuestas vinculadas en el Plan de Desarrollo Departamental y Estratégico de la Entidad 2024-2027.

Para tal efecto, se acoge las políticas y normatividad interna establecida por el instituto para el otorgamiento de apoyos educativos a funcionarios.

EJECUCIÓN

La Subgerencia Administrativa como líder del proceso de Gestión de Talento Humano, es la única instancia autorizada para adelantar las acciones de formación de los servidores públicos del Instituto.

Si otra Subgerencia o Dependencia por sus características debe adelantar jornadas de capacitación con facilitadores internos, estas serán clasificadas como: Jornadas de Orientación e Instrucción que deberán incluir en el plan de acción del proceso para la vigencia. Toda capacitación que se requiera contratar con facilitador externo se incluirá únicamente en el plan de acción de PIC.

El profesional especializado de talento humano estará a cargo de la convocatoria, logística necesaria y registros que evidencien la ejecución de las acciones de formación. Para adelantar jornadas de orientación e instrucción por parte de los demás procesos, es necesario que se consulte la programación de la Subgerencia Administrativa para evitar cruce de actividades.

Presupuesto del Plan de Capacitación

El valor aforado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, está contenido en el rubro 212020200903 “Bienestar Social–Serv.educación para la formación y el trabajo”, que asciende a la suma de \$340.896.000.00.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Con la evaluación de las capacitaciones se pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del Plan Institucional de Capacitación PIC, como de los resultados de las acciones de formación.

La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones asignadas en forma experta y eficiente.

Para tal efecto, los funcionarios deberán demostrar su nivel de apropiación sobre el tema recibido a través de la incorporación del aprendizaje al puesto de trabajo, lo que se verá reflejado en un mejor desempeño individual, por lo tanto, la eficacia de la capacitación se registrará en la evaluación de desempeño del funcionario por el superior inmediato o quien haga sus veces.

Criterios para la Evaluación de la Capacitación

- A. La asistencia a las actividades de inducción y reintroducción se tendrán en cuenta para la evaluación de desempeño.
- B. La asistencia a capacitaciones de formación general con carácter obligatorio se tendrá en cuenta para la evaluación de desempeño.
- C. La evaluación de las capacitaciones solo será para las acciones de formación con intensidad igual o mayor a 8 horas y deberá hacerse por el líder o un par institucional, esta evaluación se deberá realizar dentro de los siguientes 60 días de terminada la capacitación.
- D. Los eventos académicos como congresos, foros o actividades de sensibilización, socialización y similares no serán parte de la evaluación.
- E. Las evaluaciones de las capacitaciones podrán realizarse de manera presencial y/o virtual.