



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	4
5.	MARCO NORMATIVO.....	6
6.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA.....	7
	Ejes establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación	7
	• Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:	7
	• Eje 2. Creación de valor público:.....	10
	• Eje 3. Transformación digital.	12
	• Eje 4. Probidad y ética de lo público:.....	13
7.	EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL AÑO 2021.....	16
8.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
	• Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	17
	• Eje 2. Creación de Valor Público	17
	• Eje 3. Transformación Digital.....	18
	• Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	18
9.	ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES	19
10.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN	19
	• Objetivos del Programa de Inducción:	20
	• Temas Para Desarrollar:.....	20
11.	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	21
	• Objetivos del programa de Reinducción:	21
12.	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	22
13.	PROGRAMA DE ALTA GERENCIA DEL ESTADO	22
14.	PROGRAMA DE BILINGÜISMO	23
15.	PROGRAMA INDUSTRIA 4.0	23



1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos.

Para hacer frente a dicha situación, el **Departamento Administrativo de la Función Pública** estructuró el "Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030" como instrumento que establece los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación de los funcionarios al servicio del estado, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con los ejes temáticos: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad ética de lo público, entendiendo que es necesario destacar que la implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos. Adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo mismo de las competencias de los servidores públicos a su cargo.

Entre los muchos postulados planteados por el PNFC se formula que "...se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte. De conformidad con lo anterior, 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, Cultura de la ética, la probidad y la integridad, Los valores del servidor público, La visión de desarrollo y equidad."

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolide la información, facilitando la gestión integral de las dependencias que conforman el Distrito de Cartagena, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Para ello, el Distrito de Cartagena estableció como su principal objetivo Enaltecer al servidor público y su valor, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que



cuenta nuestra organización y, como tal, como el factor determinante que facilita la gestión y el logro de nuestros objetivos y resultados.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, el Distrito de Cartagena tiene como propósito fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación el cual se materializa en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores y servidoras públicas del Distrito de Cartagena, a través de capacitaciones presenciales, virtuales y mixtas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en función de consolidar la estructura organizacional del Distrito.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, el Saber y el Hacer.
- Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual y el mejoramiento de la capacidad institucional.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción, reinducción y entrenamiento.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales y metodológicos son los fundamentos teóricos y técnicos que enmarcan los criterios que orientan el desarrollo del componente de capacitación en la gestión de formación del Talento Humano del Distrito de Cartagena de Indias. Estos lineamientos se concentran fundamentalmente en los siguientes conceptos del PNFC:

• **Aprendizaje Organizacional:** 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 este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

• **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el



desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

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

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

- **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).

- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.



- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **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. (Decreto 648 de 2017).

5. MARCO NORMATIVO

El marco normativo es una de las bases que soportan el Plan Institucional de Capacitación, estableciendo los límites y elementos orgánicos básicos para tener en cuenta.

- **La Constitución Política de Colombia 1991.** Artículo 53 "La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad"
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998,** por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004,** Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006,** por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 648 de 2017**, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- **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.
- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030**: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública
- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, abril de 2018**. Función Pública
- **Resolución No. 0667 de 2018**. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA

Los lineamientos metodológicos y conceptuales sobre los cuales se construirá el Plan Institucional de Capacitación del Distrito de Cartagena se fundamentarán en los postulados y parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública, en lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), en la guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborado por la ESAP (abril 2021) y adicionalmente se tendrán en cuenta los resultados del autodiagnóstico realizado por el equipo interdisciplinario de Talento Humano del Distrito y los diagnósticos realizados en cada dependencia del Distrito sobre las necesidades de formación y capacitación.

Ejes establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que **no todos los datos** y la



información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030). El Manual operativo del MIPG (2021) dice que: "(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)"

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2021, p.105).

Herramientas de uso y apropiación: Busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad; dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso. El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás ejes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2021, p.107).

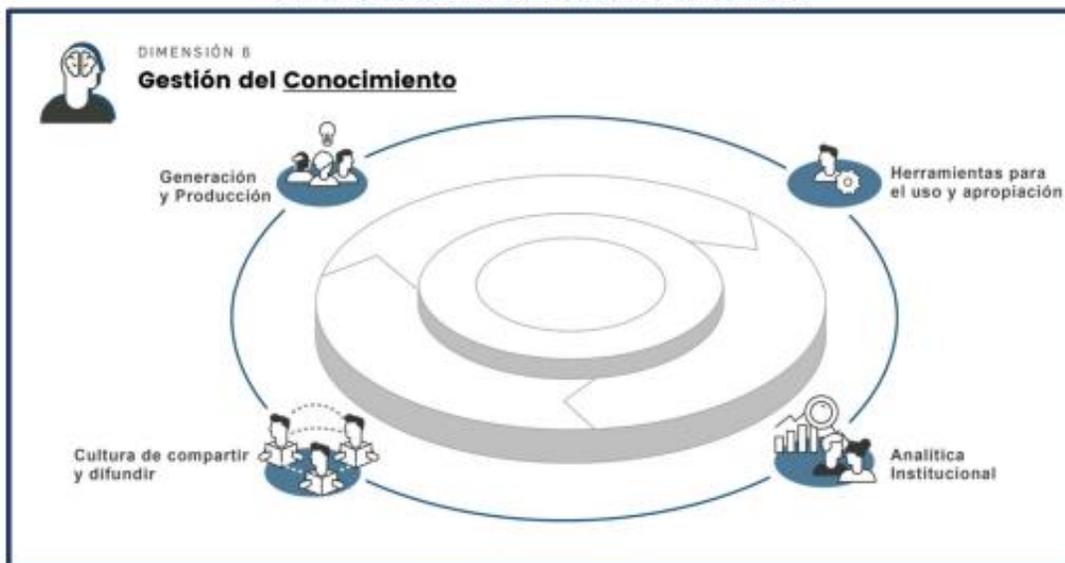
Analítica institucional: Este eje permite el seguimiento y la evaluación de la gestión que se realiza al interior de la entidad y es utilizado especialmente por las siguientes dimensiones de MIPG: Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano y Control Interno. Se apoya, además, en la dimensión de Información y Comunicación para visualizar, analizar y obtener conocimiento de los resultados de la gestión de la entidad y fortalecer la toma de decisiones. El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2021, p.107).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones



aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, Preservar la memoria institucional, resaltando la importancia de documentar y registrar la memoria institucional para su conservación, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Gráfico 15. Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento



Fuente: Función Pública, 2017

TEMÁTICAS SUGERIDAS POR FUNCIÓN PÚBLICA PARA CAPACITAR EN EL EJE No 1:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para estructurar el conocimiento • Cultura organizacional orientada al conocimiento • Estrategias para la generación y promoción del conocimiento • Diversidad de canales de comunicación • Capital intelectual • Procesamiento de datos e información • Innovación • Analítica de datos • Construcción sostenible • Ciencias de comportamiento
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos • Administración del conocimiento • Gestión de aprendizaje institucional • Planificación y organización del conocimiento • Gestión de la información



	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos para la medición del desempeño institucional• Técnicas y métodos de investigación• Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales• Instrumentos estadísticos• Big Data• Competitividad e innovación• Economía naranja• Análisis de indicadores y estadísticas territoriales• Pensamiento de diseño• Diseño de servicios
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	<ul style="list-style-type: none">• Orientación al servicio• Cambio cultural para la experimentación e innovación• Flexibilidad y adaptación al cambio• Trabajo en equipo □ Gestión por resultados• Formas de interacción• Comunicación asertiva• Diseño centrado en el usuario• Gestión del cambio• Ética en la explotación de datos

- **Eje 2. Creación de valor público:**

Este eje se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



Figura 17. Creación de valor público



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

TEMÁTICAS SUGERIDAS POR FUNCION PÚBLICA PARA CAPACITAR EN EL EJE N° 2:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) Gerencia de proyectos públicos Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) Formulación de proyectos con financiación de cooperación Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés Competitividad territorial Crecimiento económico y productividad Catastro multipropósito
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN



SABER HACER	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).• Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones• Seguridad ciudadana• Biodiversidad y servicios ecosistémicos• Gestión del riesgo de desastres y cambio climático• Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño• Construcción de indicadores• Evaluación de políticas públicas• Esquemas asociativos territoriales• Análisis de impacto normativo
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	<ul style="list-style-type: none">• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas• Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública• Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas• Focalización del gasto social• Lenguaje claro• Servicio al ciudadano

• Eje 3. Transformación digital.

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

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 Distrito de Cartagena se implementarán metodologías y herramientas alrededor de esta transformación digital.

Las TIC (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.



Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el PNFC, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

TEMÁTICAS SUGERIDAS POR FUNCIÓN PÚBLICA PARA CAPACITAR EN EL EJE N° 3:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none">• Naturaleza y evolución de la tecnología• Apropiación y uso de la tecnología• Solución de problemas con tecnologías• Tecnología y sociedad• Big Data• Economía naranja
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none">• 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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación y lenguaje tecnológico• Creatividad• Ética en el contexto digital y de manejo de datos• Manejo del tiempo• Pensamiento sistémico• Trabajo en equipo

- **Eje 4. Probidad y ética de lo público:**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).



Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

TEMÁTICAS SUGERIDAS POR FUNCIÓN PÚBLICA PARA CAPACITAR EN EL EJE N° 4:

Para el desarrollo de hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público y la probidad, se sugiere a las entidades públicas trabajar en las siguientes capacidades blandas:



CAPACIDAD CENTRAL	BLANDA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS		<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento crítico de los medios• Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación• Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD		<ul style="list-style-type: none">• Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia• Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos(as)• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN		<ul style="list-style-type: none">• Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas• Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva• Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO		<ul style="list-style-type: none">• Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades• Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos• Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad• Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN		<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)• Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.• Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas• Comunicación asertiva• Lenguaje no verbal• Programación neurolingüística asociada al entorno público
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO		<ul style="list-style-type: none">• Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales• Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz• Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA		<ul style="list-style-type: none">• Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro• Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo



- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia
- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística

7. EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL AÑO 2021

De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas en los diferentes procesos de formación realizados en el año 2021, se evidenciaron los siguientes aspectos:

- Según las respuestas de los y las servidoras encuestados(as), las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos técnicos y las competencias blandas.
- Los resultados de las encuestas evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de las diferentes dependencias del Distrito.
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr cambios de actitud dentro de los servidores y servidoras públicas.
- Se satisfizo las necesidades de capacitación requeridas por las distintas dependencias que solicitaron procesos de capacitación.

Así mismo, se evidenciaron oportunidades de mejora en muchas dependencias, especialmente en las capacitaciones direccionadas por Función Pública, que dejó muchas claridades sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las cuales son:

- Se hace reconocimiento de las dimensiones y políticas del MIPG por parte de los servidores y servidoras públicas del Distrito, lo cual contribuye a la adopción y articulación de los planes, programas, proyectos, procesos y procedimientos en función de la cultura organizacional.
- En algunas dependencias se realizó el autodiagnóstico, para reconocer las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de gestión, basados en la guía suministrada por Función Pública, lo cual permitió realizar un análisis más riguroso de las condiciones reales de cada dependencia.

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para conocer las necesidades de formación y capacitación del Distrito de Cartagena para el año 2022, se procedió a utilizar dos instrumentos de recolección de información. El primer instrumento consistió en la realización de una consulta con los líderes de las diferentes dependencias del Distrito a los cuales se les solicitó formular las necesidades de su dependencia, en reuniones de análisis y concertación realizada con los equipos de trabajo y luego entregar a la Dirección de Talento Humano los resultados de dicho análisis y consulta. El segundo instrumento consistió en la realización de una encuesta, por medio electrónico a los líderes de área y a todos



los servidores y servidoras del Distrito. En forma simultánea, se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC. Así mismo se envió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 por diferentes medios, a fin de que sea conocido por todos los servidores para el conocimiento y desarrollo de este.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de capacitación y con base en el presupuesto asignado para la implementación de este proceso se determinó ejecutar las siguientes áreas temáticas:

- **Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SELECCIONADAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Planificación y organización del conocimiento Competitividad e Innovación
Saber - Ser:	Comunicación asertiva Gestión del cambio

- **Eje 2. Creación de Valor Público**

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SELECCIONADAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Saber - Saber:	Competitividad territorial
Saber - Hacer:	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
Saber - Ser:	Focalización del gasto social Lenguaje claro



- **Eje 3. Transformación Digital**

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SELECCIONADAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología Big Data
Saber - Hacer:	Mejoramiento de la comunicación Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber - Ser:	Pensamiento sistémico

- **Eje 4. Probidad y Ética de lo Público**

Este es un proceso por medio del cual se espera que se fortalezcan los grupos de trabajo a partir de potencialización de las habilidades blandas de los servidores públicos del Distrito de Cartagena para que aporten a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública del Distrito.

CAPACIDAD CENTRAL	BLANDA	TEMÁTICAS SELECCIONADAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS		Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD		Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN		Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO		Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN		Lenguaje no verbal
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO		Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA		Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo



9. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

La encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores públicos en recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas. Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y las necesidades particulares del Departamento Administrativo de la Función Pública se considera necesario incluir en el Plan Institucional de Capacitación las siguientes temáticas:

- Funciones principales de la Administración Pública
- Estructura y formas de organización administrativa del Estado
- Desarrollo organizacional y funcionamiento del Estado
- Contratación Estatal
- Fundamentos Constitucionales
- Empleo Público y gestión del talento humano del Estado
- Desempeño institucional, calidad y generación de Valor Público.
- Emprendimiento e Innovación
- Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano
- Control Interno
- Código Único Disciplinario
- Comité de Convivencia
- Habilidades Blandas

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Este proceso de inducción establece las acciones y parámetros que se tendrán en cuenta en el Distrito de Cartagena de Indias para el año 2022, Este programa de capacitación está fundamentado en las disposiciones normativas generadas por el estado colombiano entorno a las obligaciones de los entes territoriales para responder adecuadamente con las obligaciones de realizar inducción a todos los servidores que ingresan por primera vez a desempeñar un cargo público.

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

"...El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: "(...) Artículo 7°.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos



de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

- **Objetivos del Programa de Inducción:**

1. Iniciar la integración de los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena al sistema organizacional establecido por el Distrito de Cartagena de Indias, y contribuir con el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruir a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informar a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública. F. Versión
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena.

- **Temas Para Desarrollar:**

La Oficina de Planeación:

- Estructura del Estado
- Qué es la Función Pública, Misión y Visión, Sector Administrativo
- Principios y Valores
- Estructura-organizacional
- Objetivos Institucionales
- Sistema Integrado de Gestión

El Grupo de Gestión Humana:

- Programa de Bienestar
- Plan Institucional de Capacitación



- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Evaluación del desempeño
- Nómina
- Fondo de Empleados

La Oficina Asesora de Comunicaciones:

- Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras.

El Grupo de Gestión Documental:

- Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

El Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional:

- Políticas de atención a los grupos de valor, protocolos de servicio, productos y servicios.

11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Este programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración de la cultura organizacional establecida por Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias con los todos los funcionarios que hacen parte la planta de personal del Distrito, en virtud de los cambios producidos que se hayan suscitado en los dos últimos años en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

- **Objetivos del programa de Reinducción:**

1. Enterar a los funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de reformas presentadas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los funcionarios del Distrito de Cartagena sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración de los funcionarios del Distrito de Cartagena al sistema de valores deseado por la Distrito y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios del Distrito de Cartagena con respecto a la entidad.



5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

12. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La capacitación en el Distrito de Cartagena con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos está orientada a formar a las personas que se inician con responsabilidades directivas, y en la formación continuada a quienes ya son directivos.

En cuanto a las personas que apenas se inician en el ejercicio de lo público se trabajará especialmente en el desarrollo de liderazgo de equipos de trabajo y en la tomar decisiones. El segundo grupo de personas, en quienes se dará la formación continuada, es decir en quienes ya son directivos o ingresan a la dirección desde otra entidad en cualquier nivel, dependencia u orden se trabajará para la capacitación para integrarlo 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.

13. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA DEL ESTADO

Para el desarrollo e implementación de este programa de Capacitación de Alta Gerencia del Estado en el Distrito de Cartagena de Indias se tiene contemplado, establecer alianzas estratégicas con las diferentes entidades de formación de la localidad y con la región del Caribe.

En este sentido buscaremos los acercamientos necesarios con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a la cual corresponde, desde la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) la capacitación 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.

Tendremos en cuenta que "...Las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

La ESAP procurará que en estos programas participen los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía de los entes públicos, representantes legales, directivos, servidores del nivel directivo y asesor que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adopten políticas públicas o directrices institucional, tanto en el sector central



como en el descentralizado del nivel nacional y territorial; miembros de los equipos de gobierno, así como los servidores - DOCUMENTO OFICIAL - 6 8 que de manera transitoria o permanente tengan atribuciones de dirección, coordinación y mando.

Del mismo modo, la ESAP, a través de la SAG, generará una oferta de capacitación enfocada a los miembros de corporaciones públicas que, como servidores públicos tienen la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, el análisis de contextos políticos, sociales, participativos, económicos, culturales, ambientales y el control sobre la gestión y las decisiones de las administraciones públicas municipales. La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial.

Habilidades gerenciales a. Liderazgo b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros) c. Modelos de toma de decisiones d. Negociación colectiva y resolución de conflictos e. Gestión del talento humano
Gestión de Recursos a. Hacienda pública y finanzas b. Gestión de bienes c. Contabilidad
Fundamentación jurídica a. Contratación pública b. Defensa jurídica del Estado c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición) d. Actualización normativa..."

14. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

15. PROGRAMA INDUSTRIA 4.0

Sera propósito del Plan Institucional de Capacitación mejorar constantemente el desempeño laboral de los servidores y servidoras del Distrito de Cartagena, desarrollando procesos de capacitación fundamentados en los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación **PNFC** 2020-2030, y en forma simultánea atender los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, el Distrito prestará un mejor servicio, lo cual incidirá en el aumento de la confianza del ciudadano en el Estado"

Aprobado mediante Acta No. 001-2022 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2022.