

ALCALDÍA  
DE PASTO

# Plan Institucional de Capacitación PIC



## **TABLA DE CONTENIDO**

### Introducción

#### 1. Objetivo General

##### 1.1. Objetivos específicos

#### 2. Alcance

#### 3. Marco legal

#### 4. Definiciones

#### 5. Antecedentes y resultados

#### 6. Principios Rectores

##### 6.1. Aprendizaje Organizacional para Entidades Públicas

#### 7. Articulación con Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

##### 7.1. Planeación

##### 7.2. Propósito de la Implementación

#### 8. Ejes temáticos

#### 9. Diagnostico de Necesidades

##### 9.1. formación de directivos públicos

#### 10. Programa de inducción y reintroducción

#### 11. Matriz operativa

#### 12. Evaluación y seguimiento

##### 12.1. Seguimiento

##### 12.2. Indicador de Eficacia.

## **INTRODUCCIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Alcaldía de Pasto se concibe como una herramienta estratégica para el fortalecimiento del talento humano y el mejoramiento continuo de la gestión pública, en coherencia con la misión institucional y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo. Este plan reconoce al servidor público como actor fundamental en la implementación de las políticas públicas y en la prestación de servicios orientados al bienestar de la ciudadanía.

En este sentido, la administración municipal promueve procesos de formación y capacitación que contribuyan al desarrollo integral del servidor público, mediante el fortalecimiento de sus competencias laborales, técnicas y comportamentales, con un enfoque de innovación, participación, equidad, responsabilidad social y atención humanizada. Estas acciones formativas buscan consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la eficiencia, la transparencia y el compromiso con lo público.

El Plan Institucional de Capacitación se orienta a garantizar la prestación de servicios de calidad en todas las dependencias de la Administración, a partir de la identificación de necesidades de formación, alineadas con los objetivos misionales, los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo y las prioridades del gobierno municipal para la vigencia correspondiente. Con ello, la Alcaldía de Pasto reafirma su compromiso con el desarrollo del talento humano como pilar del desarrollo social, económico y territorial del municipio.

## **1. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer las competencias técnicas, administrativas y humanas de los funcionarios de la Alcaldía de Pasto mediante un Plan de Capacitaciones estructurado, orientado al mejoramiento continuo de la gestión pública y la prestación de servicios a la ciudadanía.

### **1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar las necesidades de formación de los funcionarios que pertenecen a las diferentes dependencias de la Alcaldía, para diseñar estrategias de capacitación alineados con los objetivos institucionales.
2. Brindar a los funcionarios de la Alcaldía de Pasto programas de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño en cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta las temáticas contempladas en los seis ejes del Plan Nacional de Capacaciones

## **2. ALCANCE.**

El Plan Institucional de Capacitaciones de la Alcaldía de Pasto 2026, inicia desde el diagnóstico de necesidades de formación, obtenido a través de la aplicación de una encuesta de necesidades y finaliza con la ejecución del Plan y la evaluación del impacto.

A través de una oferta de capacitaciones que fortalezcan el desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios públicos con base en los criterios establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, contribuyendo a la política de empleo público y la Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 3. MARCO LEGAL

NORMA	CONTENIDO	FECHA
Constitución Política de Colombia. Artículo 54	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"	04 de julio de 1991
Decreto Ley 1567 de 1998	Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005.  "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" (...)	5 de agosto de 1998
Ley 734 de 2002.	Artículo 33, numeral 3 y artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones	13 de febrero de 2002
Ley 909 de 2004	Establece que la capacitación esta orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	23 de septiembre de 2004
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. TÍTULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS CAPITULO	
Decreto 4661 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. "Artículo 1°. Modificase el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:	19 de diciembre de 2005

	<p>"Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.</p> <p>También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".</p>	
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	26 de julio de 2006
Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.	29 de noviembre de 2007
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	26 de mayo de 2015
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	11 de septiembre 2017
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	16 de enero de 2018
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" (...)	8 de mayo de 2018

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030	Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.	Diciembre de 2023
Guía para implementación del PIC	Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones. DAFP – ESAP 2023-2030	Diciembre de 2023



#### 4. DEFINICIONES

De acuerdo con la legislación colombiana, Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que complementan el Sistema Nacional de Capacitación, se definen los siguientes conceptos:

**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*).

**Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

**Aprendizaje Organizacional:** el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

**Competencias:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

**Competencias Laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización

personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

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

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

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

**Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los tres meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público.

Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

**Reinducción:** Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Se imparten a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

**Entrenamiento:** En los términos de este Plan, 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. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de

aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

## **5. ANTECEDENTES Y RESULTADOS**

### **ANTECEDENTES Y RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2024**

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos mediante el decreto 612 de 2018, dentro de los cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitaciones, al cual se realizaron dos (2) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada plan.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de 16 actividades de las cuales todas obtuvieron una calificación de 5 (CUMPLIDA), alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 100% de cumplimiento.

### **ANTECEDENTES Y RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2025**

El Plan Institucional de Capacitaciones correspondiente a la vigencia 2025, fue formulado en concordancia con los lineamientos estratégicos institucionales y la normativa vigente aplicable, en especial lo dispuesto en el Plan Nacional de Capacitaciones 2023-2030. De igual forma se encuentra alineado con la misión y visión de la Administración y el fortalecimiento del Talento Humano. Su seguimiento y evaluación se realizó conforme a los lineamientos establecidos por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, de forma periódica durante el desarrollo de la vigencia.

Este estuvo dirigido a los servidores públicos de la entidad, abarcando diferentes temáticas definidas a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y en coherencia con las prioridades institucionales.

Durante esta vigencia se desarrollaron la totalidad de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones dieciséis (16), alcanzando un nivel de ejecución del 100%. Las actividades fueron implementadas conforme al cronograma establecido, garantizando la participación de los servidores públicos y el cumplimiento de los objetivos planteados para cada acción formativa.

Las capacitaciones se llevaron a cabo a través de un operador logístico que para esta oportunidad fue la Universidad Mariana, entidad reconocida a nivel Nacional, modalidad presencial, lo cual permitió ampliar la cobertura y facilitar el acceso de los participantes. Las temáticas abordadas respondieron a las necesidades identificadas y contribuyeron al

fortalecimiento de las competencias requeridas para el adecuado ejercicio de las funciones institucionales.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación y se creó el sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

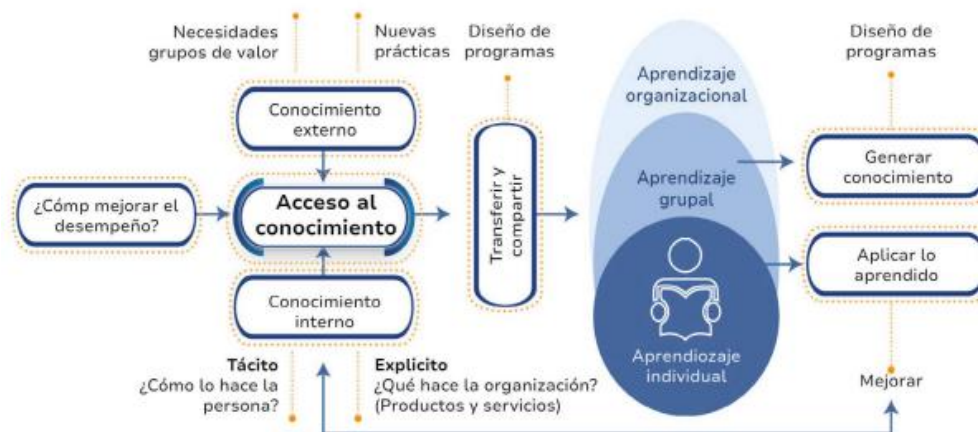


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

### 6.1. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PUBLICAS

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional, el siguiente esquema corresponde a la realidad de las necesidades de las entidades del Estado.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Este esquema aplica para las necesidades de todas las entidades públicas, teniendo en cuenta el conocimiento organizacional, grupal e individual como un proceso holístico, y teniendo en cuenta que los funcionarios logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian el conocimiento y lo aplican hacia un fin específico (desde lo tácito), y es así como desde el aprendizaje individual se mejora el desempeño institucional poniendo un valor agregado a los servicios prestados.

## 7. Articulación con Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

### 7.1 Planeación

Teniendo en cuenta la importancia de desarrollar y aplicar un plan de capacitaciones estructurado de forma lógica de la mano con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, como herramienta dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. La Alcaldía Municipal de Pasto recoge todos los fundamentos filosóficos y metodológicos que permitan desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, además estimular un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor en la Administración.

Los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto deben poseer capacidades que les permita desarrollar de forma idónea sus actividades en el lugar de trabajo y por ende le permitan a la Institución el logro de los objetivos identificados a partir del Plan de Desarrollo, de esta manera para establecer un plan de capacitación se requiere aplicar la siguiente metodología.

1. Establecer las necesidades de capacitación de cada funcionario a través de las temáticas propuestas por el DAFP en el PNFC 2020-2030.
2. Elaborar una oferta de capacitaciones a través de un cronograma donde se identifican las temáticas priorizadas.
3. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados donde se determine objetivos, resultados, metodología, contratación y gestión.
4. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

### 7.2 Propósito de la Implementación

La visión que se pretende establecer sobre los servidores públicos en el marco de un Estado abierto debe ser la de un servidor público forjado a través de la formación y capacitación basada en variable como:

**Política de Estado:** la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

**Cultura de la ética, la probidad y la integridad:** Se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de

lo probó, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

**Los valores del servidor público:** es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son sólo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

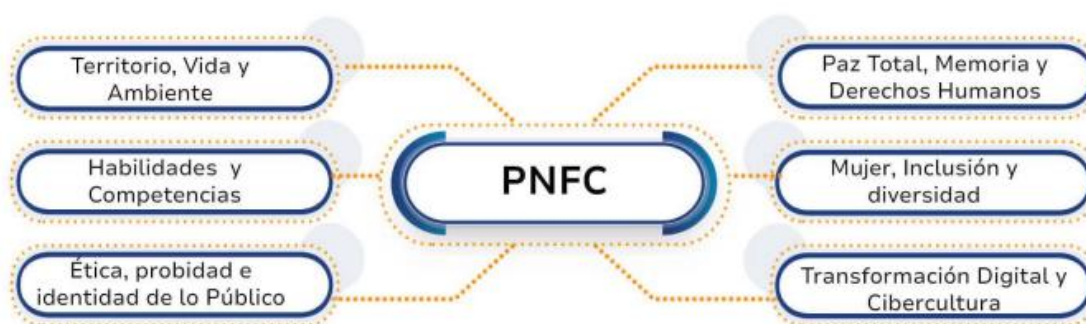
De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

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



## 8. EJES TEMÁTICOS:

Además de las variables antes mencionadas la Alcaldía Municipal de Pasto con el fin de desarrollar procesos de formación y capacitación idóneos recoge los fundamentos y componentes del PNFC 2023-2030, y a través de un proceso de recolección de información que integra a directivos y servidores se identificó las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales las cuales fueron articuladas con los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes temáticos definidos y actualizados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.



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

### EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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

#### Temáticas sugeridas

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
	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

NIT: 891280000-3  
 CAM Anganoy - los Rosales II  
 Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330  
 Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
 - Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

<b>SABERES</b>	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
<b>SABER HACER</b>	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
<b>SABER SER</b>	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 y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las

NIT: 891280000-3  
 CAM Anganoy - los Rosales II  
 Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330  
 Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
 - Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

#### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
<b>SABERES</b>	Espacio, lugar y territorio
	Imaginario y territorio
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socio ambientales
	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
<b>SABER HACER</b>	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
	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.

<b>SABER SER</b>	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 las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
--------------------------	--

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

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

	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.

La educación del futuro necesita enfoques innovadores para reconocer mejor las capacidades que tienen las personas y las competencias que necesita el mundo del trabajo. La cuarta revolución industrial, o lo que públicamente llamamos Estado 4.0, requiere de una nueva visión y un cambio de perspectiva que nos permita cambiar paradigmas y transitar al nuevo ritmo que imponen las tecnologías disruptivas, el trabajo híbrido y la transformación digital, por eso desde Función Pública se estructuró el Programa Servidor Público 4.0 entendiendo que el Servidor Público 4.0 es aquel que se acopla a la nueva realidad para seguir siendo una alternativa atractiva para la población económicamente activa, especialmente para las nuevas generaciones. En este sentido, el Servidor Público 4.0 debe promover reflexiones y acciones profundas respecto a la necesidad de adaptación al cambio en un contexto global cambiante.

#### 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 Industria
	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

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

<b>SABER HACER</b>	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
<b>SABER SER</b>	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:**

NIT: 891280000-3  
 CAM Anganoy - los Rosales II  
 Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330  
 Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
 - Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional. La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
<b>SABERES</b>	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
<b>SABER HACER</b>	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



<b>SABER SER</b>	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno Abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

#### EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:

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

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

#### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
<b>SABERES</b>	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación

	Gestión documenta
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
<b>SABER HACER</b>	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
<b>SABER SER</b>	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

## 9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES



Para identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Alcaldía de Pasto se realizó la aplicación de una encuesta de "Necesidades individuales de capacitación", a través de un formulario de Google, publicado y difundido a través de los medios de comunicación interna, la cual nos permite identificar que competencias y capacidades están interesados en desarrollar o actualizar cada uno de los funcionarios, esto a partir de sus cargos y de acuerdo con sus funciones.

### Resultados:

De conformidad con los núcleos temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, la encuesta diseñada, busca identificar según su importancia y la pertinencia para realizar las acciones de formación y capacitación, esto con el fin de orientar los contenidos del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026.

### TEMATICAS DE CAPACITACION VIGENCIA 2026

No	EJE TEMATICO	COMPETENCIA / DIMENSION	TEMATICA
1	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Saber – Saber	Construcción de Paz

2	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Saber – Hacer	Evaluación de Políticas Públicas
3	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Saber – Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Saber – Saber	Energías limpias y conflictos socioambientales
5	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Saber – Hacer	Cambio Climático
6	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Saber – Ser	Orientación al servicio
7	EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Saber – Saber	Violencias basadas en género
8	EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Saber – Hacer	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
9	EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Saber – Ser	Resolución de conflictos
10	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Saber – Saber	Desarrollo de competencias digitales
11	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Saber – Hacer	Seguridad digital y de la información
12	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Saber – Ser	Automatización de procesos
13	EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Saber – Saber	Valores del servicio público

14	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Saber - Hacer	Identidad nacional y del servicio publico
15	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Saber – Ser	Programas de Transparencia y ética publica y sistema de gestión antisoborno en entidades publicas
16	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Saber – Saber	Gestión documental
17	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Saber - Hacer	Gestión del Talento Humano por competencias
18	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Saber – Ser	Inteligencia Emocional

#### PROGRAMA DE BILINGÜISMO

1	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Ingles A1
2	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Ingles A2
3	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Ingles B1

#### 9.1. FORMACION DE DIRECTIVOS PUBLICOS

Se desarrollará a través de la oferta de capacitaciones que diseñe la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de alto gobierno en coordinación con Función Pública y a través de contratación con terceros, en relación con las siguientes temáticas.

- Inducción y actualización: En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, para aquellos funcionarios que ingresen a cargos de nivel directivo o asesor.
- Habilidades gerenciales (Liderazgo, Planeación y prospectiva MIPG, Modelos de toma de decisiones, Negociación colectiva y resolución de conflictos, Gestión del Talento Humano).
- Políticas Publicas

- Gestión de Recursos (Hacienda pública y finanzas, Gestión de Bienes, Integridad del servidor público).
- Fundamentación Jurídica (Defensa Jurídica del Estado, Fundamentos del derecho Público y actualización normativa).

## 10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- **PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

La finalidad de este programa es generar en el servidor público el sentido de cultura organizacional a través de la participación, dando a conocer los fines institucionales y misionales de la Alcaldía de Pasto.

Dar a conocer cada una de las dependencias y sus responsables o líderes de procesos se convierte en el reto que deben asumir capacitadores y capacitados con el fin de generar sentido de pertenencia.

- **PROGRAMA DE REINDUCCIÓN**

La inducción es el proceso mediante el cual el funcionario cada dos años es capacitado para actualizar sus conocimientos y nuevas disposiciones del cargo, de entidad y sobre los fines institucionales.

## 11. MATIZ OPERATIVA

PLANES DECRETO 612 DEL 2018	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	QUÉ (ALTERNATIVAS DE MEJORA)	CÓMO (MEJORAS/TAREAS A IMPLEMENTAR)	QUIÉN (RESPONSABLE DE CADA TAREA)	CUÁNDO (FECHA PREVISTA PARA INICIAR Y TERMINAR CADA TAREA)	EVIDENCIAS
Plan de Capacitaciones	Identificar las necesidades de formación de los funcionarios que pertenecen a las diferentes dependencias de la Alcaldía, para diseñar estrategias de capacitación alineados con los objetivos institucionales.	Identificar necesidades de formación	Diseñar el Instrumento que permita recolectar la información	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Una (1) Encuesta de Necesidades
			Aplicar la encuesta de necesidades individuales de capacitación dirigida a todo el personal de Planta	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Una (1) matriz de respuestas de los funcionarios
			Identificar si el plan de capacitaciones contiene las necesidades identificadas	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Un (1) Plan de capacitaciones





			Realizar las modificaciones a que haya lugar si las necesidades se mantienen	Subsecretaria de Talento Humano	Diciembre	Un (1) Acta de reunión
	Brindar a los funcionarios de la Alcaldía de Pasto programas de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño en cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta las temáticas contempladas en los seis ejes del Plan Nacional de Capacitaciones.	Implementar el Plan Institucional de Capacitaciones	Identificar los funcionarios que se van a capacitar de acuerdo a las funciones específicas.	Subsecretaria de Talento Humano	Abril - Junio	Una (1) Matriz de funcionarios identificados
			Implementar el Plan Institucional de Capacitaciones	Subsecretaria de Talento Humano	Junio - Noviembre	Un (1) Plan Institucional de Capacitaciones Implementado
			Evaluar el conocimiento de los funcionarios al finalizar la implementación del plan de capacitación mediante pruebas de conocimiento.	Subsecretaria de Talento Humano	Junio - Noviembre	Un (1) Test pre y un (1) Test pos

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: contactenos@pasto.gov.co

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



			Realizar las modificaciones a que haya lugar.	Subsecretaria de Talento Humano	Diciembre - enero 2027	Un (1) Acta de reunión
--	--	--	---	---------------------------------	------------------------	------------------------

**GINNA TATIANA ORTEGA CERÓN**  
**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO**  
**LIDER DE PROCESO**

## **12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **12.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC**

La metodología y los indicadores con los cuales se pretende evaluar el desarrollo del PIC 2026, se encuentran identificados dentro de la Matriz Operativa.

### **12.2. SEGUIMIENTO**

La fase de evaluación y seguimiento permite visualizar el impacto que generó en los beneficiarios del proceso formativo, el cual se ve reflejado en los resultados de la Administración Municipal dando así la oportunidad de retroalimentar, reaprender y realizar el respectivo plan de mejoramiento, que contribuya al optimizar el logro de los objetivos institucionales.

La autoevaluación se destaca por ser la fuente de conocimiento real sobre la oportunidad en el proceso de formación y aún más cuando el principal objetivo es el desarrollo integral del ser humano a través del auto reconocimiento.