PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación

PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

INTRODUCCIÓN

El Talento humano de la administración municipal de la Alcaldía de Pasto juega un papel valioso en el desarrollo de los planes institucionales por lo cual desde la institucionalidad se busca establecer un proceso de evolución a través de los procesos de formación que permitan que el servidor público se desarrolle de manera integral desde el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, teniendo como principio el desarrollo de procesos innovadores, con visión social y participativo, todo enfocado a hacer de Pasto la Gran Capital.

El aprendizaje es la herramienta que permite a los funcionarios de la Alcaldía de Pasto empoderarse y tener argumentos para formar parte del grupo de personas propositivas, con responsabilidad social y con la capacidad de brindar atención humanizada, personas que propongan alternativas de solución a problemas que se pueden presentar en el desempeño laboral diario, que se pueda identificar necesidades y realizar aportes que conlleven al logro de los objetivos propuestos por la administración municipal para la vigencia actual.

El plan Institucional de capacitación busca cualificar al servidor público para garantizar la prestación de servicios de alta calidad en todas las dependencias que conforman la Alcaldía de Pasto, por eso es necesario identificar las necesidades reales que se ajusten al logro de los objetivos misionales con miras a brindar confianza a los usuarios de los servicios, este pensamiento se alinea al pacto XV del plan nacional de desarrollo 2020-2022

Para ello es necesario llevar a cabo un diagnóstico de las necesidades, con el fin de que se apropien del proceso y de esta manera el impacto sea medible y que se busque disminuir las brechas que se puedan generar por los diferentes factores como es el caso de la pandemia por la cual estamos atravesando a causa de COVID – 19, que llevó al mundo entero a implementar nuevas formas de aprendizaje y nuevas formas de vida que garanticen la salud integral de los servidores públicos, sus familias y las personas que los rodean.

Tabla de contenido

1. OBJETIVOS 3
1.1 OBJETIVO GENERAL 3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
2. MARCO NORMATIVO 4
3. DEFINICIONES 9
4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC 2022 12
5. Articulación con Ejes temáticos del PNFC 2020 – 2030 14
5.1 Metodología 14
5.2 Aprendizaje organizacional 15
5.3 Propósito de la Implementación 15
5.4. Eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación. 17
5.5. Eje 2: Creación del Valor Público 19
5.6. Eje 3: Transformación Digital 19
5.7. Eje 4: Probidad y Ética de lo público 20
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 21
6.1 Necesidades Planeación Estratégica y Control Interno 22
6.2 Implementación Modelo Integrado de Gestión y Control MIPG 25
6.3 Diagnóstico Líderes del Proceso 26
6.4 Necesidades Individuales de Capacitación 32
7. CRONOGRAMA 1
8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO 1
9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN 1
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 2

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Orientar el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de sus capacidades y desarrollo de habilidades a través del desarrollo de un modelo pedagógico innovador que involucre la virtualidad como medio generador de valor en los procesos institucionales sin dejar de lado los procesos de formación convencionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer las necesidades de formación y capacitación que requieren de manera presencial y virtual, utilizando herramientas tecnológicas que sean de fácil acceso para los servidores públicos
2. Ejecutar el Plan Institucional de capacitación vigencia 2022, teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios, los líderes de los procesos, la normatividad vigente, siendo responsables con el cuidado de la salud.
3. Evaluar el progreso de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, con el fin de realizar el plan de mejoramiento que conlleve a optimizar los procesos administrativos, misionales y operativos de las diferentes dependencias de la administración municipal.
4. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
5. Promover la cultura organizacional en el funcionario público.
6. Fortalecer en el talento humano la cultura de servicio a la comunidad.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO	FECHA
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera administrativa.	29 de octubre de 1938
Ley 19 de 1958	Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública).	18 de noviembre de 1958
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
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación" definición de Educación Informal.	8 de febrero de 1994
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.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en su Título IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO, CAPÍTULO PRIMERO, Derechos: "Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los	13 de febrero de 2002

	reglamentos, son derechos de todo servidor público "(…) "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes: "Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: "(…) "40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función" (…)	
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. "Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. …2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: …e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación…" Título VI, DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I, La capacitación de los empleados públicos, "Artículo 36. Objetivos de la capacitación… 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta."	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 I Sistema Nacional de Capacitación, Artículo 65:" Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación." Artículo 66:" Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." ... Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformarse la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004" (…)	

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: "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. 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."	19 de diciembre de 2005
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. "Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"	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
Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	21 de noviembre de 2014

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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP Y ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	30 de mayo de 2017
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	28 de mayo de 2017
Sentencia C-527 de agosto de 2017	Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, "en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional"	14 de agosto de 2017
Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):	"La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el	Diciembre de 2017

Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP	desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas" (…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje"	
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 2020 - 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.	Marzo de 2020

3. 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.

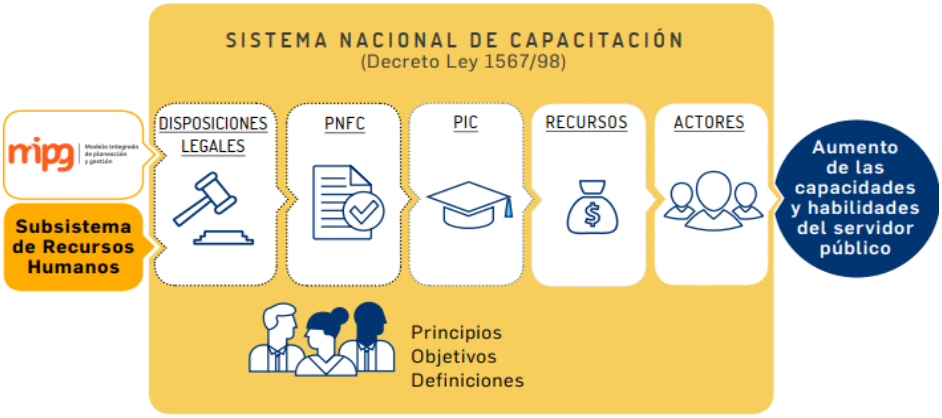
Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los tres meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público. Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública 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.

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC 2022

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 2020-2030

I. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.

II. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.

III. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).

IV. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.

V. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamentan esta materia se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia. La

Alcaldía Municipal de Pasto deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2022:

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales; 10 Ley 1960 de 2019, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." *(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)*.

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

i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad. Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022

j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. Articulación con Ejes temáticos del PNFC 2020 – 2030

5.1 Metodología

Teniendo en cuenta la importancia de desarrollar y aplicar un plan de capacitaciones estructurado de forma lógica y teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, 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 que se identifican a través de la implementación del MIPG, a través de las auditorías internas y de la Planeación Institucional.

2. Establecer las necesidades de capacitación que identifica cada jefe inmediato de acuerdo con el personal que se desempeña en su dependencia y a las necesidades internas en pro de la consecución de los objetivos.

3. Establecer las necesidades de capacitación de cada funcionario a través de las temáticas propuestas por el DAFP en el PNFC 2020-2030.

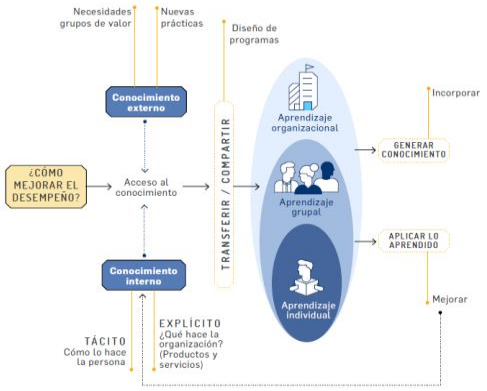
4. Elaborar una oferta de capacitaciones a través de un cronograma donde se identifican las temáticas priorizadas.

5. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados donde se determine objetivos, resultados, metodología, contratación y gestión.

6. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

5.2 Aprendizaje organizacional

La Alcaldía de Pasto como entidad del Estado toma como pilar estratégico el esquema de aprendizaje organizacional que contiene el PNFC 2020-2030.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

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.

5.3 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.

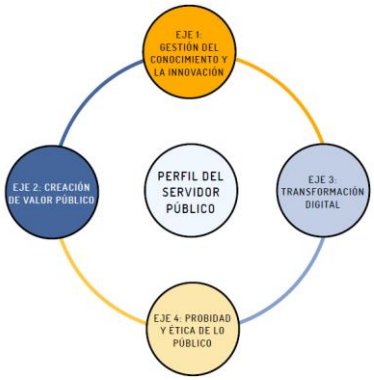
Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad,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

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.

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 2020-2030, 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 Continua 2020 – 2030.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

5.4. 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.

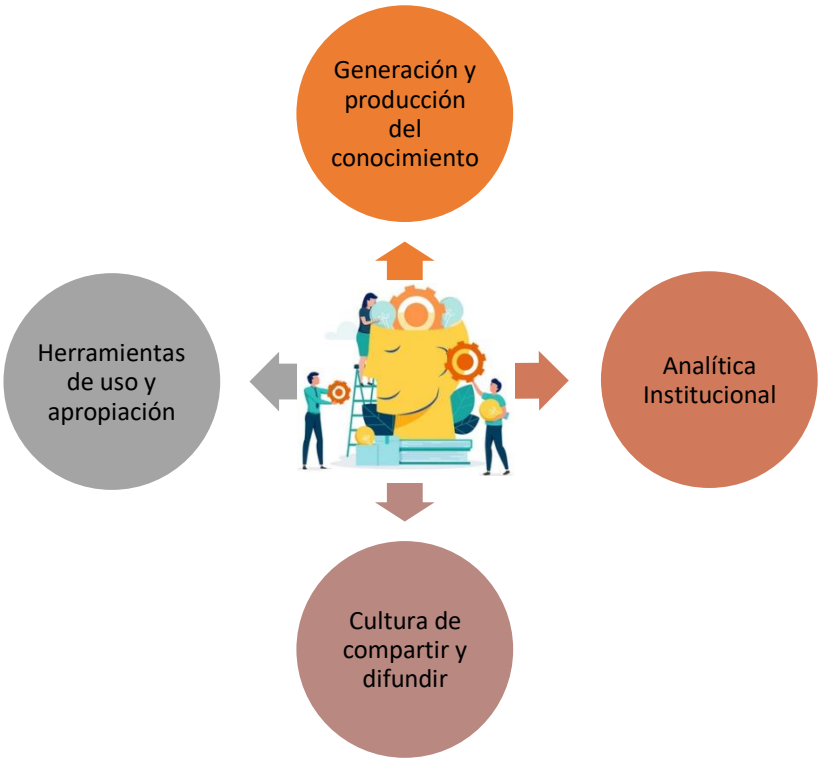
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, 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.

De esta forma la gestión del conocimiento y la innovación busca

- Consolidar el aprendizaje
- Mitigar la fuga del capital intelectual
- Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación.
- El uso de nuevas tecnologías que faciliten el acceso a la información.
- Fomentar la cultura de medición y análisis

La Gestión del conocimiento y la innovación está asociada con el desarrollo de cuatro componentes, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:



5.5. Eje 2: Creación del Valor Público

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.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

5.6. Eje 3: Transformación Digital

De acuerdo con la necesidad que se genera a partir de la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, surgen nuevos conceptos y herramientas que transforman los procesos tradicionales, es bajo esta necesidad que el Gobierno Nacional establece lineamientos en la implementación de este tipo de políticas.

De acuerdo con esto el Plan Institucional de Capacitaciones de la Alcaldía de Pasto busca implementar una oferta de formación y capacitación de los servidores públicos basada en conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria de cuarta generación que consiste en la digitalización de los sistemas y procesos a través de tendencias tecnológicas enmarcadas en ciudades inteligentes contribuyendo a la transformación de los procesos organizacionales.

La implementación de este eje estará de la mano con las políticas públicas que imparta el Ministerio de las TIC, el DNP, DAFP y la Agencia Nacional Digital, e internamente con la Subsecretaría de Sistemas de Información, teniendo en cuenta orientaciones como:

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

5.7. Eje 4: Probidad y Ética de lo público

La finalidad de plantear la Probidad y Ética de lo Público como una prioridad temática dentro del Plan, es el reconocimiento de la integridad del ser, en el ámbito de formación y capacitación se reconoce al ser humano integral que si bien requieren desarrollar conocimientos y habilidades también debe modificar y perfilar conductas y hacerlo un hábito en el desarrollo de sus funciones como funcionario público.

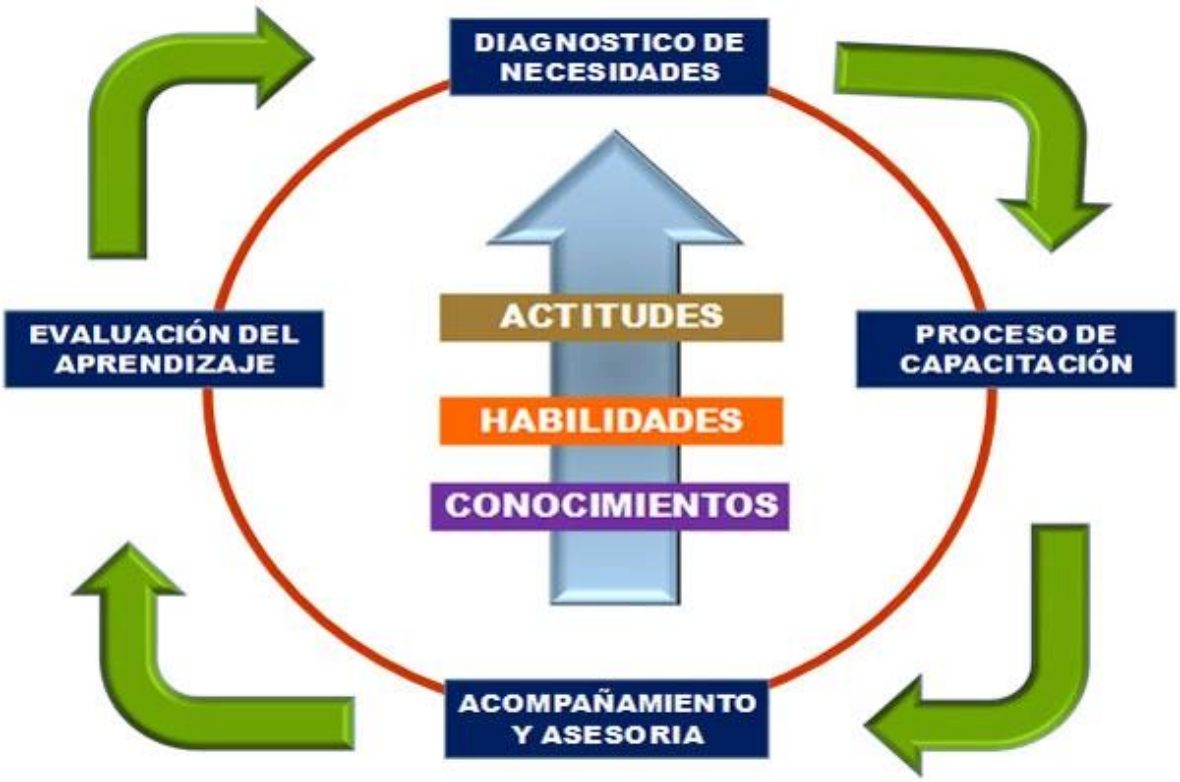
En este proceso puede ser necesario no solo mejorar un hábito, sino en algunos casos cambiarlo completamente o formar uno nuevo de acuerdo con esto se realizan tres recomendaciones; en primer lugar, desear hacerlo estar dispuesto de corazón

teniendo claro que se va a lograr con lo propuesto, en segundo lugar, saber qué debo hacer para lograrlo y por último ponerse en práctica sobre todo en cuestión

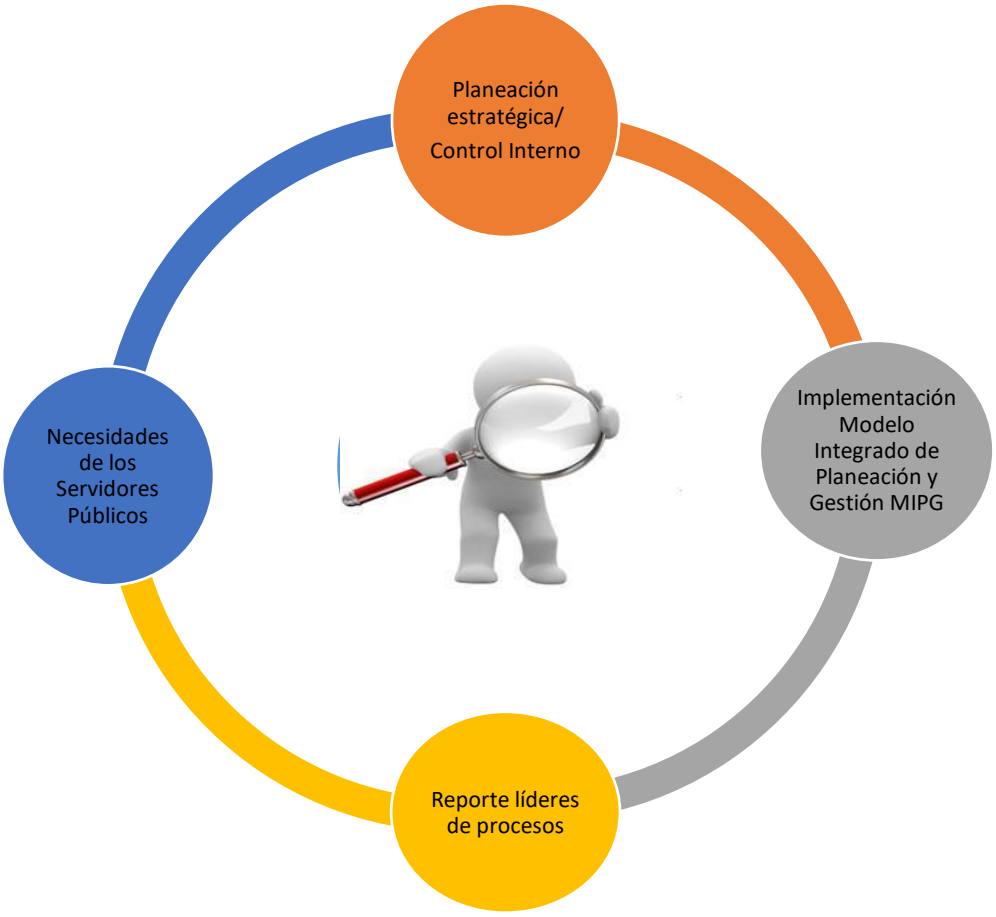
de hábitos, la frecuencia con que lo realice garantiza la efectividad de los resultados.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de Necesidades de Capacitación se da a partir de la evaluación del plan de la vigencia anterior. Donde se tiene en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios públicos



Adicional es importante tener en cuenta los siguientes componentes los cuales permitieron identificar desde una perspectiva integral cuáles son las necesidades de aprendizaje del talento humano dentro de la Alcaldía Municipal de Pasto.



6.1 Necesidades Planeación Estratégica y Control Interno

En el proceso de Planeación Estratégica se consideraron tener en cuenta temas de capacitación, orientados al cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Municipal – "Pasto la Gran Capital 2020-2023". Temáticas que permitirán la mejora continua en la gestión pública, la eficiencia y eficacia en la ejecución de los recursos y como parte fundamental empoderar y capacitar a los funcionarios para el logro de los objetivos estratégicos.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA			
EJE TEMÁTICO	**TEMA/CAPACITACIÓN**	**FORMADOR**	**MODALIDAD**
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Planeación Estratégica	Interno / Externo	Semi presencial Virtual Presencial
	Formulación de proyectos y manejo de plataformas	Interno / Externo	
	Manejo plataforma SECOP II	Interno / Externo	
	MIPG	Interno / Externo	
Eje 2: Creación del Valor Público	Formulación y evaluación de políticas publicas		
	Gestión por resultados	Interno / Externo	Semi presencial Virtual Presencial
	Instrumentos de Ordenamiento y planificación territorial	Interno / Externo	
	Participación Ciudadana y Control Social	Interno / Externo	
	Rendición de Cuentas	Interno / Externo	
	Caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados	Interno / Externo	
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Gestión de Recursos Públicos y finanzas publicas	Interno / Externo	Semi presencial Virtual Presencial
	Transparencia y acceso a la información publica	Interno / Externo	
	Anticorrupción - Antisoborno	Interno / Externo	

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA			
EJE TEMÁTICO	**TEMA/CAPACITACIÓN**	**FORMADOR**	**MODALIDAD**

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTROL INTERNO			
EJE TEMÁTICO	**TEMA/CAPACITACIÓN**	**FORMADOR**	**MODALIDAD**
Eje 2: Creación del Valor Púbico Eje4: Probidad y ética de lo publico	Implicaciones Disciplinarias (Fiscales, Penales, administrativas) por incumplimiento de funciones del servicio público.	Externos / internos	Semi presencial Virtual Presencial
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Conocimiento del ROL como línea de defensa en el mapa de aseguramiento – MIPG.	Externos / internos	
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fundamentos básicos del sistema de control interno y la implementación al interior de las dependencias.	Externos / internos	
Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fundamentos Financieros (Finanzas para no financieros)	Externos / internos	

6.2 Implementación Modelo Integrado de Gestión y Control MIPG

Se consolida la información de necesidades de capacitación a partir de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, basado en las Dimensiones y Políticas de MIPG.

Políticas MIPG	Temas de Capacitación	Eje Temático	Formador	Modalidad
Política de Rendición de Cuentas	Participación ciudadana y control social	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación del Valor Público	externo	Presencial Semi presencial Virtual
Política de integridad	Código de integridad	Eje 2: Creación del Valor Público Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	externo	Presencial Semi presencial Virtual
Política de Seguridad de la Información y Digital	Capacitación ciudadano digital	Eje 3: Transformación digital	externo	Presencial Semi presencial Virtual
	Transparencia y acceso a la información pública			
Política de Atención al Ciudadano	Capacitar al personal en el manejo	Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	interno	Presencial Semi presencial Virtual

Políticas MIPG	Temas de Capacitación	Eje Temático	Formador	Modalidad
	adecuado de PQRD.			
Política de Atención al Ciudadano Política de Control interno Política de Mejora Normativa	Sistema de Control Interno	Eje 4: Probidad y Ética de lo Público Eje 2: Creación del Valor Público	interno externo	Presencial Semi presencial Virtual
	Lenguaje claro e incluyente	Eje 2: Creación del Valor Público	externo	Presencial Semi presencial Virtual

6.3 Diagnóstico Líderes del Proceso

Para obtener esta información se solicitó a todos y cada uno de los secretarios, subsecretarios, directores y jefes de oficina, que presentarán a través del diligenciamiento de la encuesta de necesidades de capacitación para líderes de área, las necesidades de capacitación requeridas para el logro de los objetivos de cada proceso. Dentro de la información se solicita enumerar los conocimientos claves para el desarrollo de las actividades y las habilidades a fortalecer de forma particular en cada uno de los funcionarios que laboran en su dependencia.

Para realizar la priorización en este caso se tuvo en cuenta la frecuencia con que se solicita cada capacitación es decir las temáticas que más se consideran deben ser reforzadas, así en el momento de publicar la oferta de capacitaciones se beneficiarán más funcionarios y de esta forma incrementar la eficiencia en la aplicación presupuestal.

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Código General Disciplinario	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Derecho Probatorio	1
Régimen derecho petición	1
Procedimiento Disciplinario	1
Términos Judiciales/adm.	1
Gestión Publica	1
Técnicas y herramientas de planeación. Administración y evaluación de gestión de sistema de gestión de calidad	1
Derecho y contratación	1
Conocimiento administración o áreas a fines	1
Conocimientos en topografía	1
Trabajo en Alturas	1
Mantenimiento de redes eléctricas, hidráulicas, material de construcción	1
Proyectos de infraestructura	1
Gerencia Publica	1
Manejo de arcgis	1
Estudios de títulos	1
Estudios socioeconómicos	1
Reconocimiento predial y urbano	1
Conocimiento en comercio internacional e importaciones en los sectores más competitivos de la economía global.	1
Fortalecer habilidades y conocimientos para la formalidad empresarial con Sena, hacienda y cámara de comercio para la legalidad y lo de beneficios que el gobierno ofrece	1
Lecciones aprendidas	1
Materias en civil, familia, comercial y penal, que conforme la ley, pueden ser resueltas mediante este mecanismo	1
Proceso para tramitar audiencias virtuales debido a la naturaleza del proceso que permite la aplicación del mecanismo	1
Conocimientos en responsabilidad penal, civil, y disciplinaria el ejercer sus funciones como conciliadores	1
Ingeniería de sistema	1
Ingeniería electrónica	1
Tecnología de sistemas de información	1
Geografía	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Planeación	1
Gestión de proyectos	1
Conocimiento jurídico normativo y jurisprudencia vigente	1
Socialización información jurídica	1
Investigación jurídica	1
Conocimiento jurídico procesal vigente	1
Expresión oral	1
Herramientas digitales para trabajo remoto, conexión virtual y manejo de plataformas de la rama judicial	1
Buenas prácticas regulatorias	1
Actualización normativa	1
Contratación presupuesto	1
Derechos Humanos	1
Comunicación asertiva	1
Manejo de emociones	1
Derechos de la mujer	1
Rutas de atención	1
Procedimiento de restablecimiento	1
Derechos de los niños	1
Normatividad vigente	1
Protocolos de Salud	1
Normatividad aplicable	1
Protocolos de bioseguridad	1
Metodologías de Formulación	1
Métodos de planificación	1
Elaboración de presupuesto	1
Estrategias de seguimiento	1
Beneficios y costos sociales	1
Medición de impacto	1
Elaboración de diagnóstico adultos	1
Investigación social	1
Normas y esquemas de investigación	1
Función de los equipos de investigación	1
Generación de capacidad instalada	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Gestión de calidad	1
Procesos	1
Análisis sistemático	1
Página web	1
Manejo sistema Sysman	1
Espacio Sociocultural	1
Régimen de salud.	1
Consolidación interna	1
Demografía	1
De la región de necesidades	1
Administración y funcionamiento de acueductos	1
Manejo de Recursos naturaleza renovables	1
Medicina Veterinaria	1
Ley 105 de 1993	1
Ley 336 de 1996	1
Resoluciones	1
Decretos	1
Derecho penal	1
Derecho probatorio procedimiento judicial	1
Investigación Accidentes de transito	1
Fotografía forense	1
Topografía Forense	1
Perito en investigación en hechos de transito	1
Mercadeo, Ciencias administrativas	1
Técnicas de auditoria	1
Conocimiento en TICS	1
Marco lógico	1
Instrumentos de ordenamiento y planificación territorial	1
Gestión por resultados	1
Herramientas para el seguimiento de los PDM	1
Indicadores de gestión	1
Sistema general de Regalías	1
Ley de regalías	1
SUIFP	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Formulación y evaluación de proyectos sociales	1
Auditoria modelos de operación por procesos de mejora continua	1
Sistemas de gestión	1
Sistema de control interno	1
Manejo y elaboración de indicadores	1
Manejo de eventos masivos	1
Deportes extremos y alternativos	1
Culturas urbanas	1
Observatorios y gestión del conocimiento	1
Emprendimiento empleabilidad	1
Articulación interinstitucional	1
Entornos protectores	1
Comunicación	1
Formulación y seguimientos a políticas públicas de juventud	1
Ipu	1
industria y comercio	1
sobretasa a la gasolina	1
otras rentas	1
manejo grupal e individual	1
uso de web y de redes sociales	1
sentencias con enfoque de genero	1
ley 1257 de 2008	1
ley 823 de 2003	1
ley 581 de 2000	1
actualización ley 1551 de 2012	1
actualización ley 2086 de 2021	1
capacitación en normas sismo resistentes	1
Capacitación en prevención y atención de emergencias	1
capacitación en sistema comando de incidentes	1
capacitación de la Ley 1523 del 2012	1
S.S.S. EN PENSIONES. LEY 100 DE 1993, LEY 797 DE 2003, ACTO LEG. 01 DE 2005	1
ACTUALIZACION NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL	1
Liquidación de Nomina de Pensionados.	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Manipular el aplicativo de nómina que tiene la Dependencia	1
Liquidación de Bonos Pensionales	1
Conocimiento de Gestión de Talento Humano	1
escuela de campo	1
Planificación agropecuaria	1
estructuras empresariales	1
Programa	1
subprograma	1
Indicadores	1
metas	1
Investigación y desarrollo tecnológico	1
Gestión del conocimiento y Transferencia de tecnología	1
capacitación e innovación	1
protección sanitaria y fitosanitaria y de innocuidad, ley 1876	1
Investigación	1
Desarrollo	1
Innovación	1
Ley 1876	1
Capacitación en extensión agropecuaria	1
Normatividad Ambiental Vigente	1
Dirección, coordinación y planificación de proyectos.	1
Procesos y procedimientos de gestión ante entidades gubernamentales	1
Normatividad vigente en relación con la gestión integral del recurso hídrico	1
Programas informáticos para la modelación hidráulica e hidrológica	1
Planificación del Recurso Hídrico	1
Presupuestos y Apus	1
Planes de educación ambiental	1
Manejo integral de residuos sólidos	1
Calidad de Aire	1
Calidad de suelos	1
Restauración ecológica	1
Veterinaria	1

NECESIDADES DE CAPACITACION JEFES INMEDIATOS	FRECUENCIA
Cuidado y protección Animal	1
Derecho Procesal Disciplinario	2
Conocimientos en todos los métodos alternativos para la solución de conflictos	2
Estadística y Probabilidad	2
Planeación estratégica	2
Presupuesto	2
Tesorería	2
Trabajo en equipo	2
Salud Publica	2
Planeación	2
Administración Publica	2
contratación publica	2
CEDAW-BELEM DO PARA	2
marco normativo en temas de género y diversidad sexual	2
métodos alternativos de resolución de conflictos	2
Plan de desarrollo municipal 2020-2023	3
Lenguaje claro	3
Políticas publicas	4
Derecho Administrativo	5
MIPG	5
Atención al usuario	6
Constitución política	6
Conocimientos Financieros y contabilidad	7
Ley de Archivo y Gestión Documental	9
Formulación de proyectos	10
Conocimiento Ofimático	12

6.4 Necesidades Individuales de Capacitación

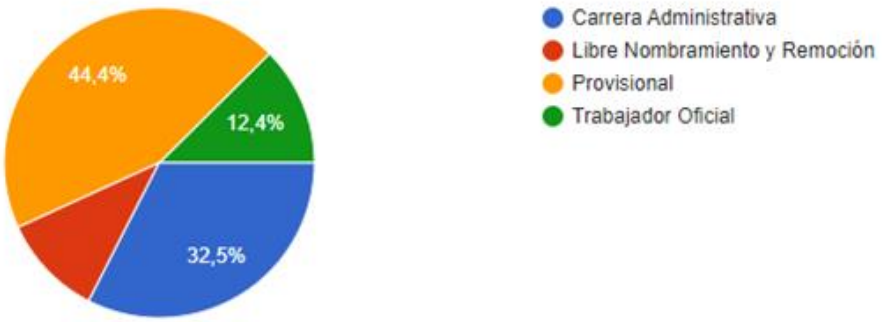
Para identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Alcaldía de Pasto se realizó la aplicación de una encuesta de "Necesidades individuales de capacitación", a través de un formulario de Google, publicado y difundido a través de los medios de comunicación interna, la cual nos permite 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.

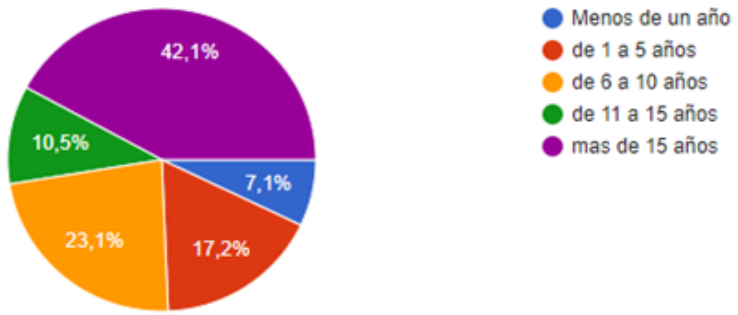
Actualmente la Alcaldía Municipal de Pasto cuenta con 1122 funcionarios, de los cuales 581 corresponden al nivel central y 541 a administrativos de la Secretaría de Educación.

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Formulario electrónico de Google
Fechas	09 de diciembre 2021 al 14 de enero del 2022
Dirigido a	Funcionarios de planta de la Alcaldía de Pasto
Tamaño de la Población	1122 Funcionarios
Tamaño de la Muestra	563
Margen de error	3%
Nivel de confianza	96%
Heterogeneidad	50%

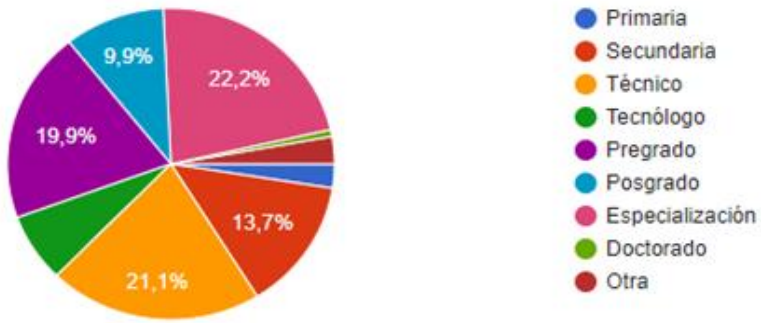
La encuesta fue diligenciada por 563 funcionarios de los cuales el 44,4% corresponde a funcionarios de nombramiento provisional, el 32,5% corresponde a funcionarios de carrera administrativa, 10,7% de libre nombramiento y remoción y el 12,4% corresponde a trabajadores oficiales.



De acuerdo con el tiempo de permanencia en el cargo el 42,1% tiene más de 15 años, el 23.1% lleva de 6 a 10 años, el 17,2% de 1 a 5 años, el 10,5% de 11 a 15 años y el 7,1% lleva menos de un año de permanencia en el cargo.



El nivel educativo educación formal el 22.2% de los funcionarios se encuentra en el nivel de especialistas, el 21,1% son técnicos, con pregrado se encuentra un 19,9%, el 13,7% tiene un nivel de estudios de secundaria, el 7,1% son tecnólogos, el 2,8% marcaron como respuesta otros niveles de educación, en el nivel de primaria se encuentra el 2,5% de la población y por último los funcionarios con doctorado al cual corresponde el 0,7%.



De conformidad con los núcleos temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, 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 2021-2022. Los resultados que se muestran a continuación relacionan el número de servidores que están interesados en participar en cada tema, y que se deben considerar prioritarios en

su ejecución dentro de cada competencia (Saber, Hacer, Ser), esto de acuerdo con el número de participantes reportados.

Competencia Dimensión	Temáticas y/o actividades de capacitación	No. de servidores	Formadores	Modalidad
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación				
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento	304	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Cultura organizacional orientada al conocimiento	228	Externos / internos	
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	236	Externos / internos	
	Diversidad de canales de comunicación	197	Externos / internos	
	Capital intelectual	101	Externos / internos	
	Procesamiento de datos e información	218	Externos / internos	
	Innovación	204	Externos / internos	
	Analítica de datos	139	Externos / internos	
	Construcción sostenible	100	Externos / internos	
	Ciencias de comportamiento	150	Externos / internos	
	Administración de datos	214	Externos / internos	

Competencia Dimensión	Temáticas y/o actividades de capacitación	No. de servidores	Formadores	Modalidad
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación				
SABER- HACER	Administración del conocimiento	215	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Gestión de aprendizaje institucional	215	Externos / internos	
	Planificación y organización del conocimiento	239	Externos / internos	
	Gestión de la información	242	Externos / internos	
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional	129	Externos / internos	
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	149	Externos / internos	
	Instrumentos estadísticos	123	Externos / internos	
	Big Data	84	Externos / internos	
	Competitividad e innovación	145	Externos / internos	
	Economía naranja	83	Externos / internos	
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales	106	Externos / internos	
	Pensamiento de diseño	102	Externos / internos	

Competencia Dimensión	Temáticas y/o actividades de capacitación	No. de servidores	Formadores	Modalidad
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación				
	Diseño de servicios	129	Externos / internos	

SABER - SER	Orientación al servicio	313	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Cambio cultural para la experimentación e innovación	154	Externos / internos	
	Flexibilidad y adaptación al cambio	204	Externos / internos	
	Trabajo en equipo	384	Externos / internos	
	Gestión por resultados	173	Externos / internos	
	Formas de interacción	118	Externos / internos	
	Comunicación asertiva	248	Externos / internos	
	Diseño centrado en el usuario	129	Externos / internos	
	Gestión del cambio	152	Externos / internos	
	Ética en la explotación de datos	130	Externos / internos	

Eje 2. Creación de valor público

SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	213	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Gerencia de proyectos públicos	223	Externos / internos	
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	193	Externos / internos	
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional	158	Externos / internos	
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano	128	Externos / internos	
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	168	Externos / internos	
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	188	Externos / internos	
	Competitividad territorial	151	Externos / internos	
	Crecimiento económico y productividad	182	Externos / internos	

	Catastro multipropósito	61	Externos / internos	
SABER - HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	220	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	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	192	Externos / internos	
	Seguridad ciudadana	286	Externos / internos	
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	119	Externos / internos	
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	149	Externos / internos	
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	143	Externos / internos	
	Construcción de indicadores	156	Externos / internos	
	Evaluación de políticas públicas	167	Externos / internos	

	Esquemas asociativos territoriales	70	Externos / internos	
	Análisis de impacto normativo	133	Externos / internos	

SABER - SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	231	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	183	Externos / internos	
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	207	Externos / internos	
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	121	Externos / internos	
	Focalización del gasto social	128	Externos / internos	
	Lenguaje claro	289	Externos / internos	
	Servicio al ciudadano	324	Externos / internos	

EJE 3: Transformación Digital				
	Naturaleza y evolución de la tecnología	228	Externos / internos	

SABERES	Apropiación y uso de la tecnología	354	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Solución de problemas con tecnologías	279	Externos / internos	
	Tecnología y sociedad	238	Externos / internos	
	Big-Data	108	Externos / internos	
	Economía naranja	101	Externos / internos	
	Automatización de procesos.	218	Externos / internos	*Presencial
	Minimización de costos.	148	Externos / internos	
	Mejoramiento de la comunicación.	291	Externos / internos	
	Ruptura de fronteras geográficas.	75	Externos / internos	
	Maximización de la eficiencia.	117	Externos / internos	
	Incrementos sustanciales en la productividad	111	Externos / internos	
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	236	Externos / internos	
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	96	Externos / internos	

SABER - HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	166	Externos / internos	*Semipresencial *Virtual
	Análisis de datos para territorios	103	Externos / internos	
	Seguridad digital	220	Externos / internos	
	Interoperabilidad	71	Externos / internos	

SABER - SER	Comunicación y lenguaje tecnológico	303	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Creatividad	275	Externos / internos	
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	191	Externos / internos	
	Manejo del tiempo	246	Externos / internos	
	Pensamiento sistémico	138	Externos / internos	
	Trabajo en equipo	330	Externos / internos	

EJE 4: Probidad Y Ética de lo Público				
	Conocimiento crítico de los medios.	338	Externos / internos	

EJE 4: Probidad Y Ética de lo Público				
Pensamiento Crítico y Análisis	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.	183	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.	304	Externos / internos	
Empatía y Solidaridad	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.	274	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).	281	Externos / internos	
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.	311	Externos / internos	
Agencia Individual y de Coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.	370	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los	247	Externos / internos	

	procesos de acción colectiva.			
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.	216	Externos / internos	
Compromiso Participativo y Democrático	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarse en tendencias globales y realidades.	249	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginaliza a muchos.	218	Externos / internos	
	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.	225	Externos / internos	
	Código de integridad	276	Externos / internos	
	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).	303	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial

Estrategias de Comunicación y Educación	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	207	Externos / internos	*Virtual
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.	164	Externos / internos	
	Comunicación asertiva.	346	Externos / internos	
	Lenguaje no verbal.	171	Externos / internos	
	Programación neurolingüística asociada al entorno público	201	Externos / internos	
Habilidades de Transformación del conflicto	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.	294	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.	332	Externos / internos	

	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.	218	Externos / internos	
Práctica Reflexiva continua	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.	197	Externos / internos	*Presencial *Semipresencial *Virtual
	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.	254	Externos / internos	
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	371	Externos / internos	
	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.	139	Externos / internos	

7. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2022															
No	**Eje Temático**	**Actividad**	**Población Objeto**	**2022**											
				Ene	**Feb**	**Mar**	**Abr**	**May**	**Jun**	**Jul**	**Ago**	**Sep**	**Oct**	**Nov**	**Dic**
Priorización Necesidades de Capacitación															
Necesidades de Capacitación Planeación Estratégica (Plan de Desarrollo Municipal)															
1	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Planeación Estratégica	Funcionarios												
2	Eje 2: Creación del Valor Publico Eje 4: Probidad y ético de lo publico	Participación Ciudadana y control social	Funcionarios												
3	Eje 2: Creación del Valor Publico	Caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados	Funcionarios												
4	Eje 2: Creación del Valor Publico Eje 4: Probidad y ético de lo publico	Anticorrupción - Antisoborno	Funcionarios												
Necesidades de Capacitación Control Interno (Auditorías Internas)															
5	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Código General Disciplinario	Funcionarios												
6	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fundamentos del Sistema de Control Interno	Funcionarios												
Necesidades de Capacitación en base a la Implementación de MIPG															

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2022															
No	**Eje Temático**	**Actividad**	**Población Objeto**	**2022**											
				Ene	**Feb**	**Mar**	**Abr**	**May**	**Jun**	**Jul**	**Ago**	**Sep**	**Oct**	**Nov**	**Dic**
Priorización Necesidades de Capacitación															
7	Eje 2: Creación del Valor Publico	Comunicación asertiva y trabajo en equipo	Funcionarios												
8	Eje 2: Creación del Valor Publico Eje 4: Probidad y ético de lo publico	Gobernanza para la paz	Funcionarios												
9	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 3: Transformación Digital	Manejo adecuado de PQRD.	Funcionarios												
10	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Lenguaje claro e inclusivo	Funcionarios												
Necesidades de Capacitación Jefes Inmediatos y necesidades individuales															
11	Eje 3: Transformación Digital	Manejo de Herramientas Ofimáticas - tres niveles	Funcionarios												
12	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 3: Transformación Digital	Formulación y evaluación de Proyectos Públicos y plataformas	Funcionarios												
13	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Ley General de Archivo y Gestión Documental	Funcionarios												
14	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fundamentos Financieros (Finanzas para no financieros)	Funcionarios												

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2022															
No	**Eje Temático**	**Actividad**	**Población Objeto**	**2022**											
				Ene	**Feb**	**Mar**	**Abr**	**May**	**Jun**	**Jul**	**Ago**	**Sep**	**Oct**	**Nov**	**Dic**
Priorización Necesidades de Capacitación															
15	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación de Valor Publico	Atención y servicio al Ciudadano	Funcionarios												
16	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Constitución Política	Funcionarios												
17	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Funcionarios												
18	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Bases en Derecho Administrativo	Funcionarios												
19	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación de Valor Publico	Habilidades Blandas	Funcionarios												
Programa de Bilingüismo															
20	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación del Valor Publico	Curso de Inglés básico	Funcionarios												

8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

- **PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

La finalidad de este programa es generar en el servidor público el sentido de cultura organizacional a través de la participación activa, 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

- **PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO**

Proceso mediante el cual se buscan las herramientas de adaptación del servidor público a las nuevas labores y a la nueva estructura administrativa.

La información pertinente, sobre las funciones del cargo deben estar vinculados a los objetivos misionales de la dependencia y la relación en el cumplimiento de los objetivos y metas del plan de desarrollo "Pasto la Gran Capital"

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Las modalidades de capacitación para el año 2022 son:

PRESENCIAL: Relación directa entre formadores y asistente (Funcionarios Públicos)

VIRTUAL: Organizadas para que su desarrollo se realice utilizando los medios tecnológicos

SEMIPRESENCIAL: esta modalidad tiene dos momentos, el primero es el intercambio de conocimientos de manera presencial y el segundo momento cuando se realice la utilización de medio tecnológicos.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

ACTIVIDAD POR EVALUAR		FÓRMULA
Realización de capacitaciones programadas	Eficacia	(# de capacitaciones realizadas/# capacitaciones programadas) *100
Fortalecimiento de Competencias, capacidades y habilidades.	Eficiencia	(# de servidores públicos capacitados/ # de servidores públicos programados) *100
La percepción de los servidores públicos frente a la ejecución del PIC	Efectividad	Encuesta de satisfacción PIC

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.

Las herramientas digitales que se utilizan son los formularios de Google que garantizan la confiabilidad de la información y de esta manera agiliza el proceso para medir resultados.

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.