



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## PLAN DE CAPACITACIONES



Subsecretaría de Talento Humano

Enero 2024

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3  
Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)  
Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)  
Centro de llamadas: +57(602)7244326  
CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## INTRODUCCIÓN

El Talento humano 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 participativa.

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 calificar 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.

## 1. OBJETIVO GENERAL

Orientar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto, mediante el fortalecimiento de las capacidades y habilidades que se requieran en el desarrollo de sus actividades, a través de la implementación de un modelo pedagógico que se desarrolle a partir de una oferta académica basada en las necesidades propias de la entidad.

### 1.1 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 2024, teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios, los líderes de los procesos, la normatividad vigente.
3. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
4. Promover la cultura organizacional en el funcionario público.
5. Fortalecer en el talento humano la cultura de servicio a la comunidad.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## 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:	13 de febrero de 2002

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	<p>“Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público “(...)</p> <p>“3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”</p> <p>CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes:</p> <p>“Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “(...)</p> <p>“40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (...)</p>	
Ley 909 de 2004	<p>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...”</p> <p>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</p>	23 de septiembre de 2004



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	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."	
Decreto 1227 de 2005	<p>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."</p> <p>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." ...</p>	



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	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	<p>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:</p> <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>	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	26 de julio de 2006



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"	
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



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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):  Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.  Diciembre de 2017 DAFPY ESAP	"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 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"	Diciembre de 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	8 de mayo de 2018



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos" (...)	
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

### 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, éste proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

**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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

**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

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).



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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.

### 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.

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

### 5.1 Metodología

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 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 al 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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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

## 5.2 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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

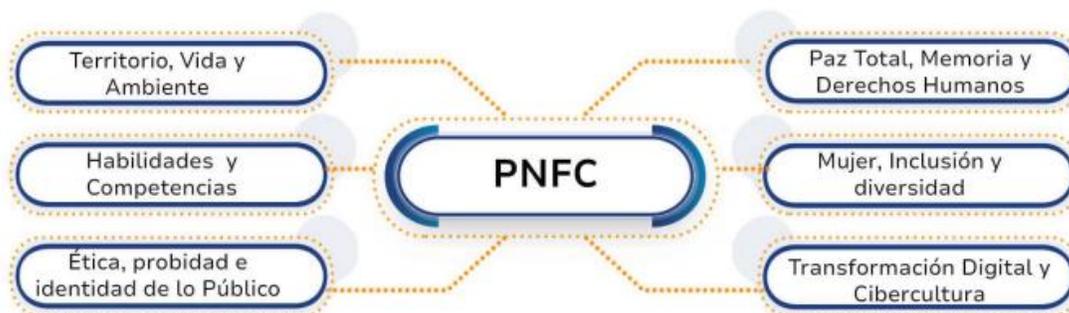
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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.

## 6. 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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## 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

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

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
	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

Alcaldía de Pasto – NIT: 891 280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

<b>SABER HACER</b>	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 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

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente
<b>SABER SER</b>	Lenguaje claro y comprensible
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial
	Goce del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Comunicación asertiva y no violenta
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.	
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	

### **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:**

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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
	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

<b>SABER HACER</b>	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
	Merit o 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
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

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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
<b>SABERES</b>	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



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
<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	

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	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:

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

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

	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
<b>SABER SER</b>	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Anti soborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
Imparcialidad	
Legalidad	

Alcaldía de Pasto – NIT: 891 280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## 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 documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
<b>SABER</b>	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: [www.pasto.gov.co](http://www.pasto.gov.co)

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

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

<b>HACER</b>	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	

## 7. 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





ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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.

### 7.1 Necesidades Planeación Estratégica y Control Interno

En esta etapa del proceso se considera tener en cuenta temas de capacitación, orientados al cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Municipal, 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.

No	ACTIVIDAD	DESARROLLO
<b>Priorización Necesidades de Capacitación</b>		
Necesidades de Capacitación Planeación Estratégica - Plan de Desarrollo Municipal		
1	Metodología General y Ajustada MGA para la formulación de proyectos.	Febrero - Noviembre
2	Plataforma SUIFP par ajuste de proyectos	Febrero - Noviembre
3	Plataforma SPI para seguimiento de proyectos	Febrero - Noviembre
4	Implementación de la nueva plataforma integrada de inversión pública PIIP	Febrero - Noviembre
Necesidades de Capacitación Control Interno (Auditorías Internas)		
5	Metodología para la formulación de indicadores	Febrero - Noviembre
6	Código General disciplinario	Febrero - Noviembre
7	Administración de riesgos y diseños de controles en entidad públicas	Febrero - Noviembre
Necesidades de Capacitación en base a la Implementación de MIPG		
8	Construcción de mapas de riesgos de gestión y de riesgo de corrupción	Febrero - Noviembre
9	Gestión por procesos en el marco del MIPG	Febrero - Noviembre
		Febrero - Noviembre
Programa de Bilingüismo		



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

10 | Curso de Inglés tres niveles

Febrero -  
Noviembre

## 7.2 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 a sus funciones.

Actualmente la Alcaldía Municipal de Pasto cuenta con 1069 funcionarios, de los cuales 529 corresponden al nivel central y 540 a administrativos de la Secretaría de Educación.

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Formulario electrónico de Google
Fechas	03 de enero 2024 al 15 de enero de 2024
Dirigido a	Funcionarios de planta de la Alcaldía de Pasto
Tamaño de la Población	1069 funcionarios
Tamaño de la Muestra	367
Margen de error	5%
Nivel de confianza	95%
Heterogeneidad	50%



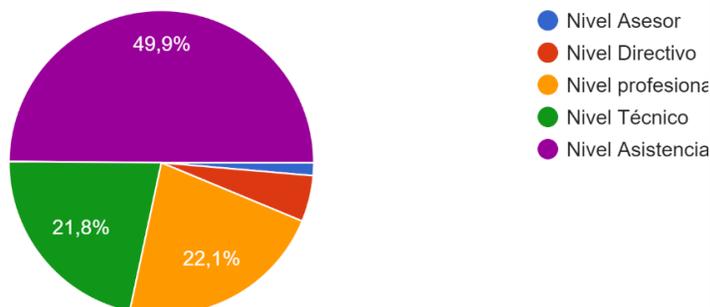
ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

### Resultados:

#### Nivel Jerárquico en el que se desempeña

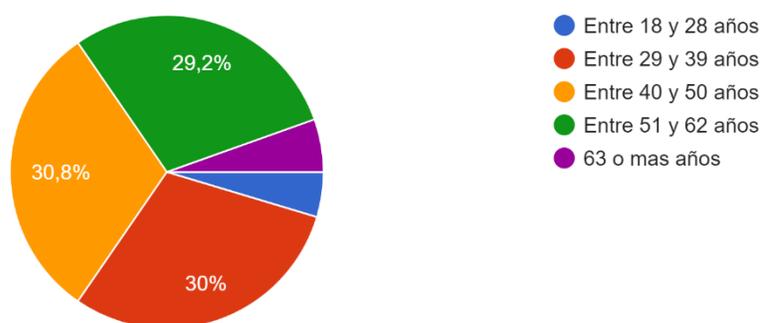
367 respuestas



De acuerdo a la encuesta aplicada los funcionarios pertenecen a los diferentes niveles jerárquicos de la Alcaldía de la siguiente manera: El 1.4% corresponde al nivel asesor, 4.9% nivel directivo, 22.1% nivel profesional, 21.8% nivel técnico y 49.9% nivel asistencial.

#### Edad

367 respuestas



La gráfica indica que el 4.6% de los funcionarios se encuentran entre los 18 y 28 años, el 30% entre los 29 y 30 años, el 30.8% entre 40 y 50 años, el 29.2% tienen entre 51 y 62 años y el 5.4% supera los 63 años de edad.

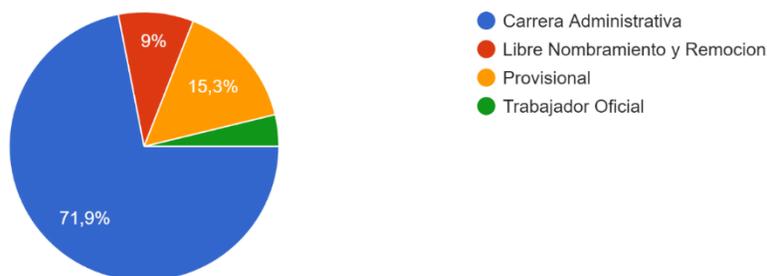


ALCALDÍA  
DE PASTO

## SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

### Tipo de vinculación

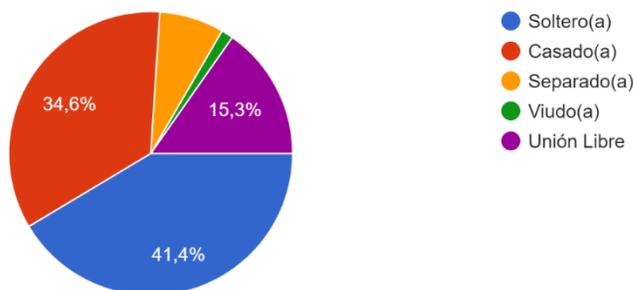
367 respuestas



El 15.3% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta se encuentran vinculados a través de nombramiento provisional, el 9% son de Libre nombramiento y remoción, un 71.9% son funcionarios de carrera administrativa y un 3.8% corresponde a trabajadores oficiales.

### Estado Civil

367 respuestas



El 34.6% de los funcionarios son casados, 41.4% son solteros, el 15,3% conviven en unión libre o unión de hecho, un 7.4% son separados y 1.4% de los funcionarios son viudos.

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 2024. 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



ALCALDÍA  
DE PASTO

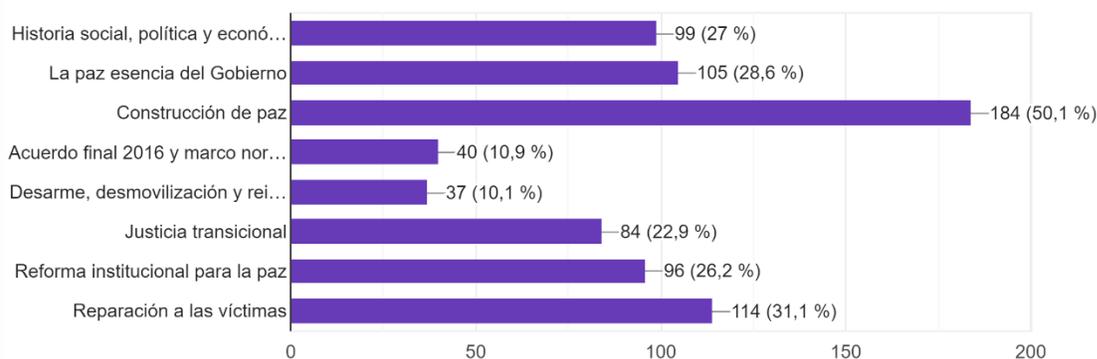
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

competencia (Saber, Hacer, Ser), esto de acuerdo al número de participantes reportados.

**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.

#### SABERES

367 respuestas



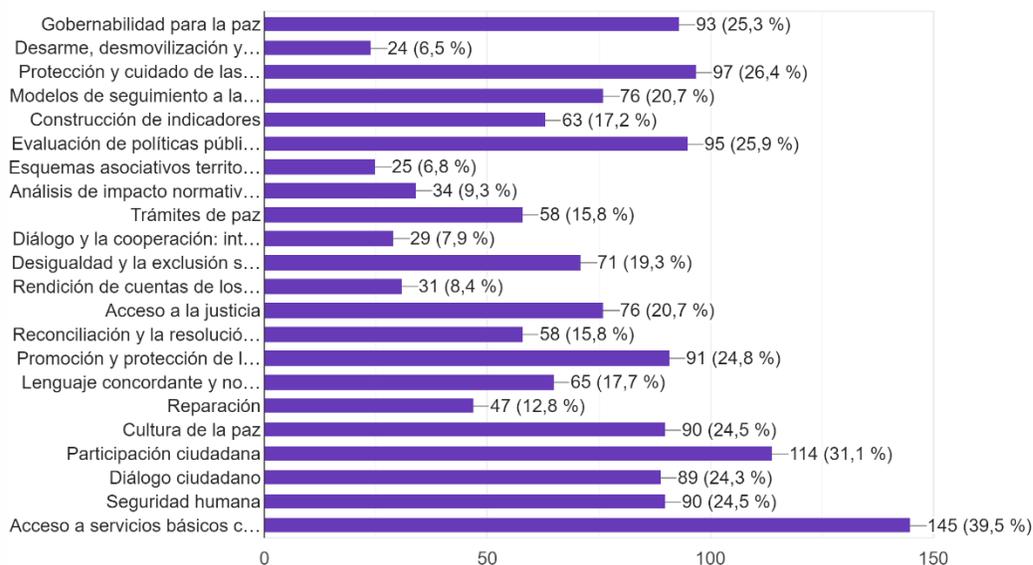


ALCALDÍA  
DE PASTO

## SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

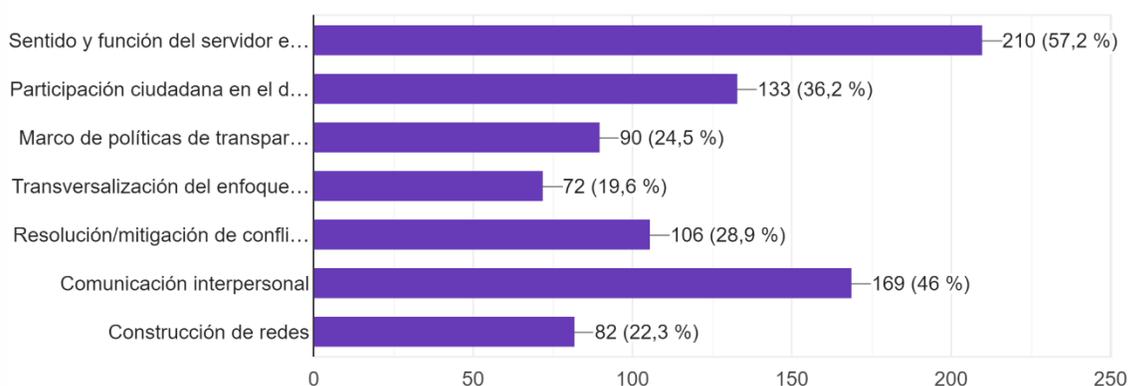
### Saber - Hacer

367 respuestas



### Saber - Ser

367 respuestas





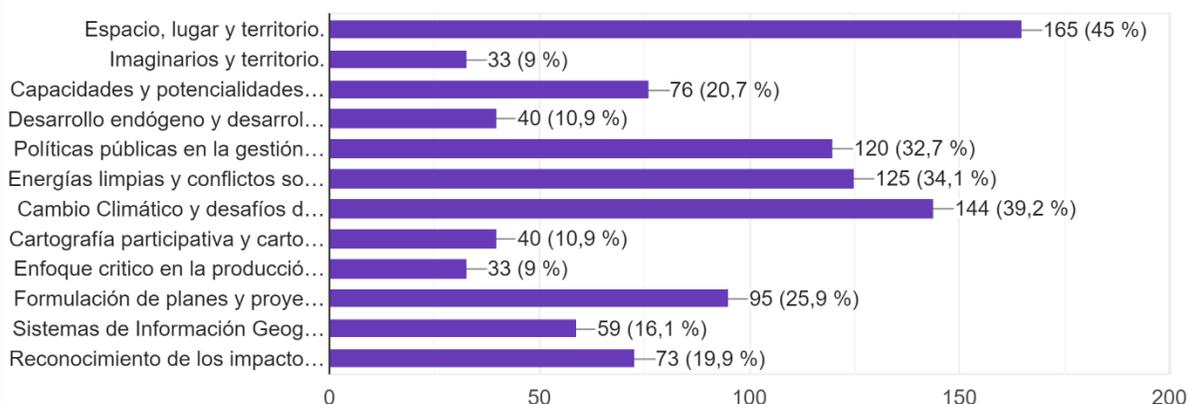
ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

**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.

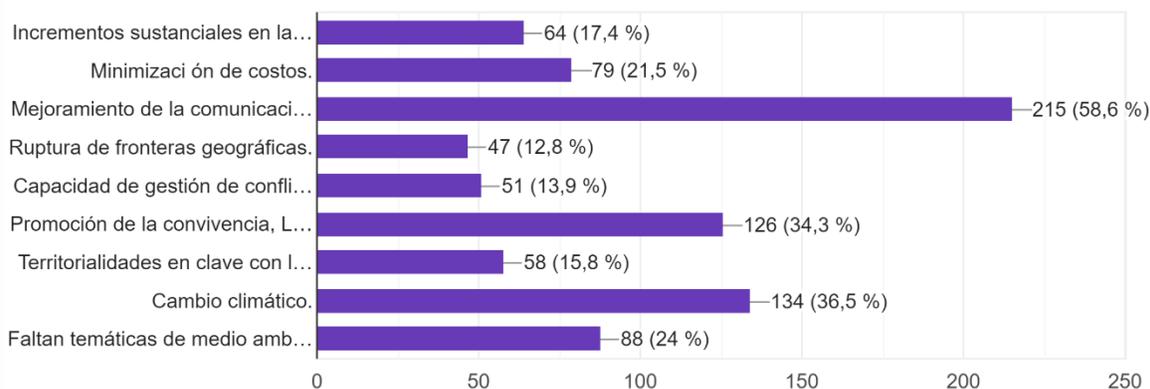
### Saberes

367 respuestas



### Saber - Hacer

367 respuestas



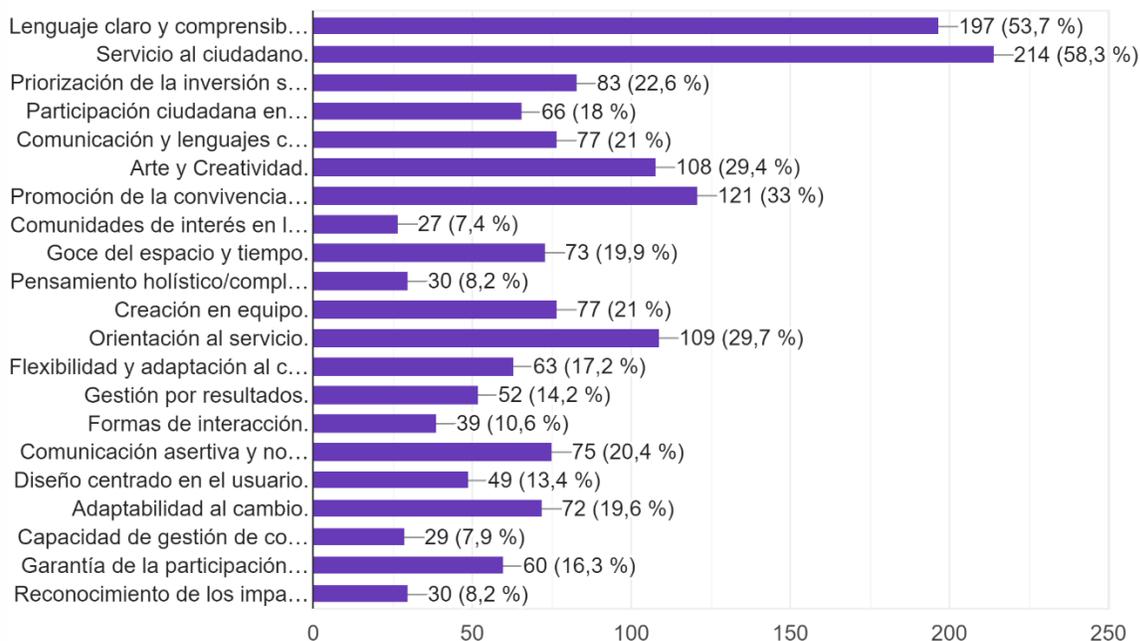


ALCALDÍA  
DE PASTO

## SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

### Saber - Ser

367 respuestas



**EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

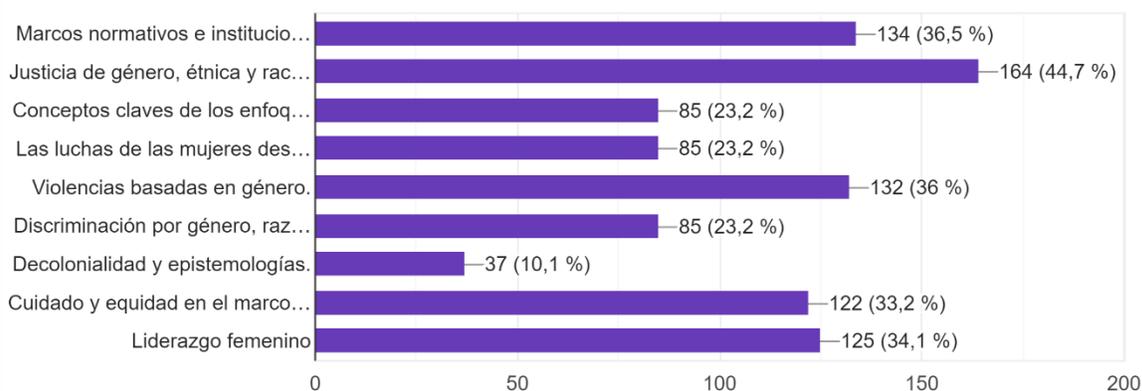


ALCALDÍA  
DE PASTO

## SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

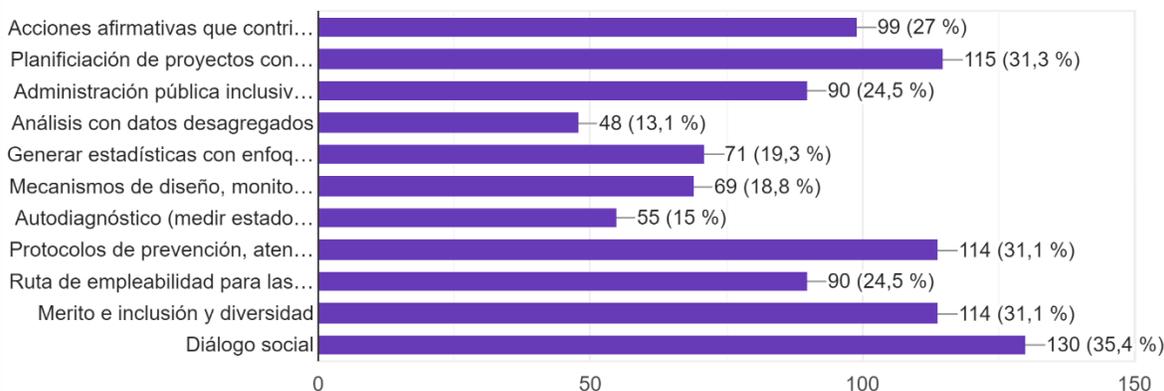
### Saberes

367 respuestas



### Saber - Hacer

367 respuestas



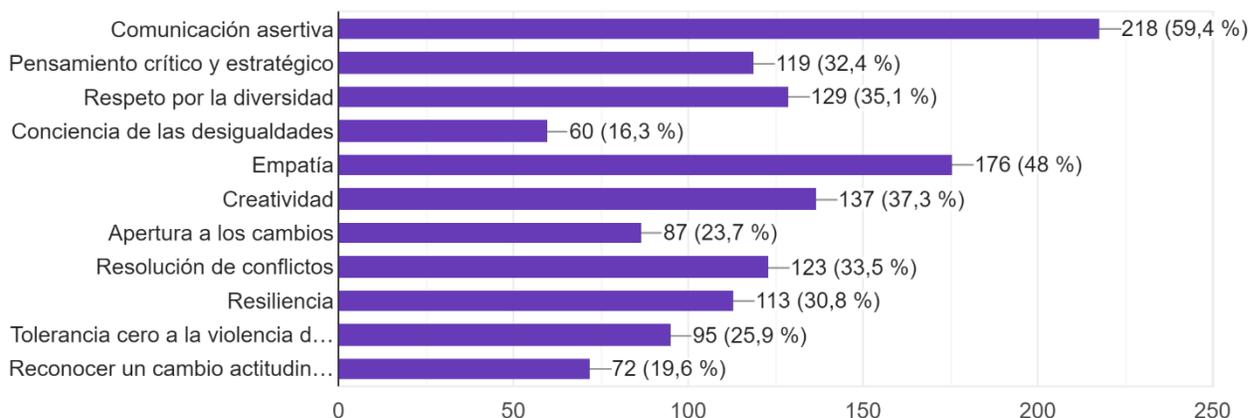


ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Saber - Ser

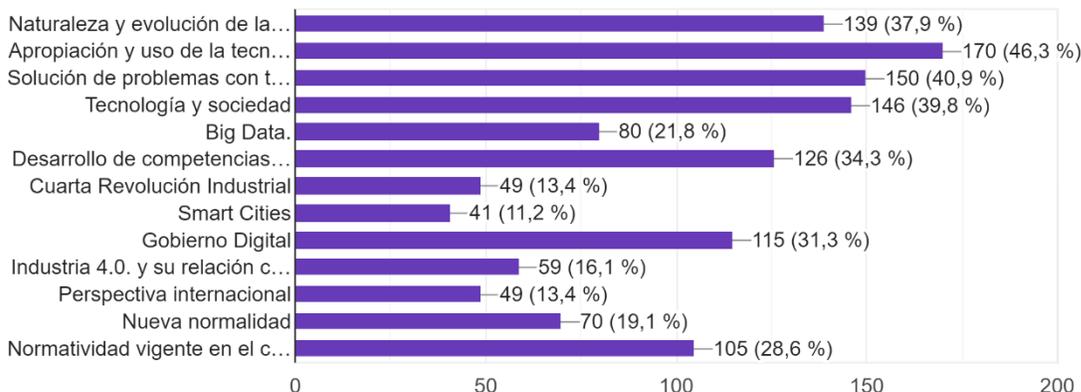
367 respuestas



**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.

Saberes

367 respuestas



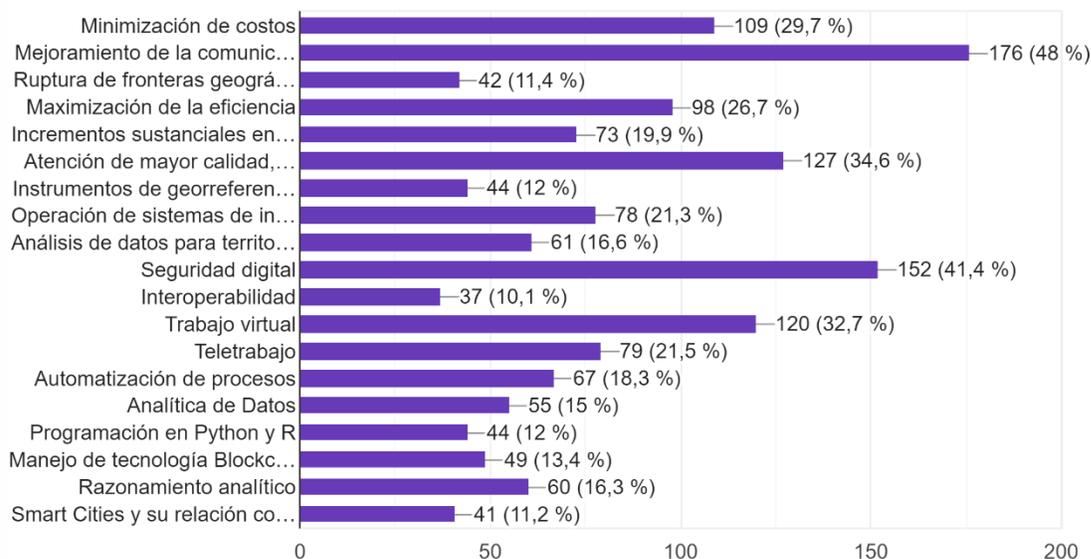


ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

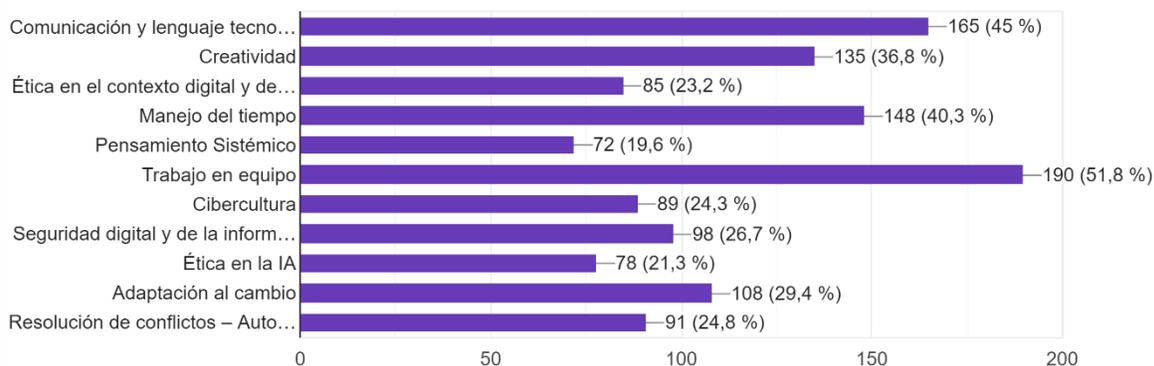
Saber - Hacer

367 respuestas



Saber - Ser

367 respuestas





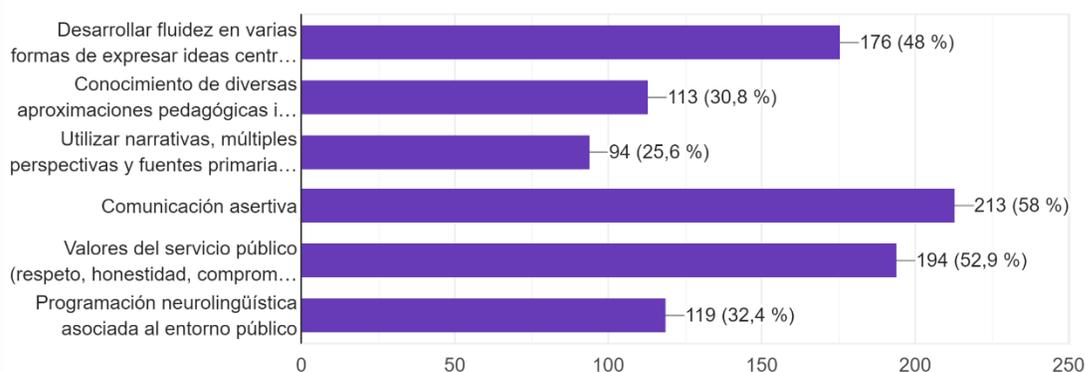
ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

**EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

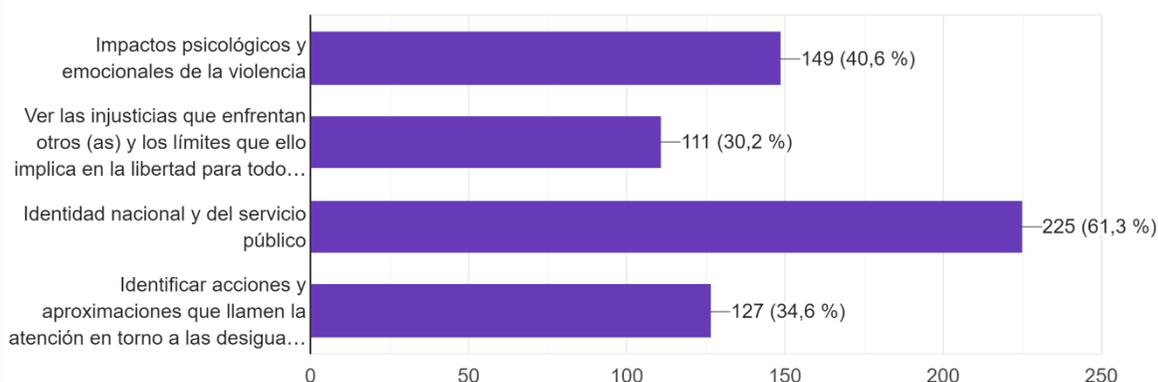
### Saberes

367 respuestas



### Saber - Hacer

367 respuestas



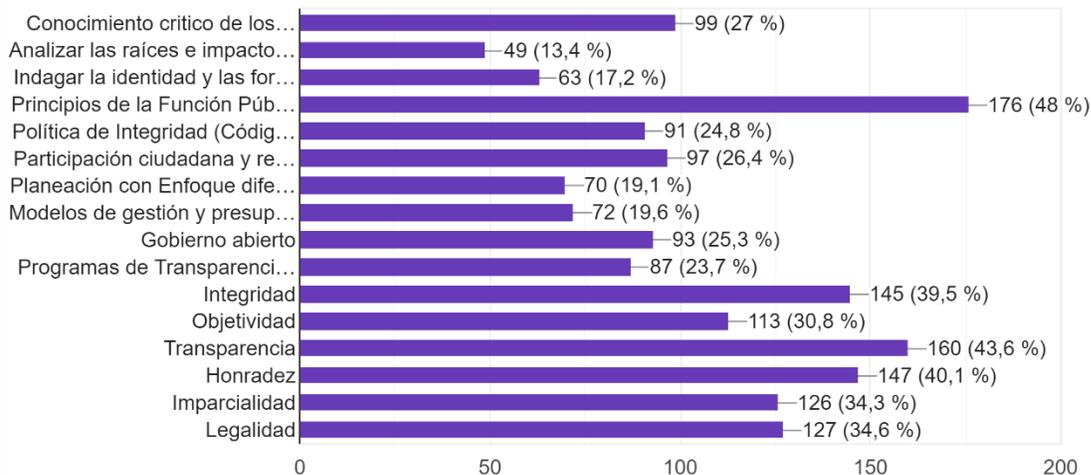


ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Saber - Ser

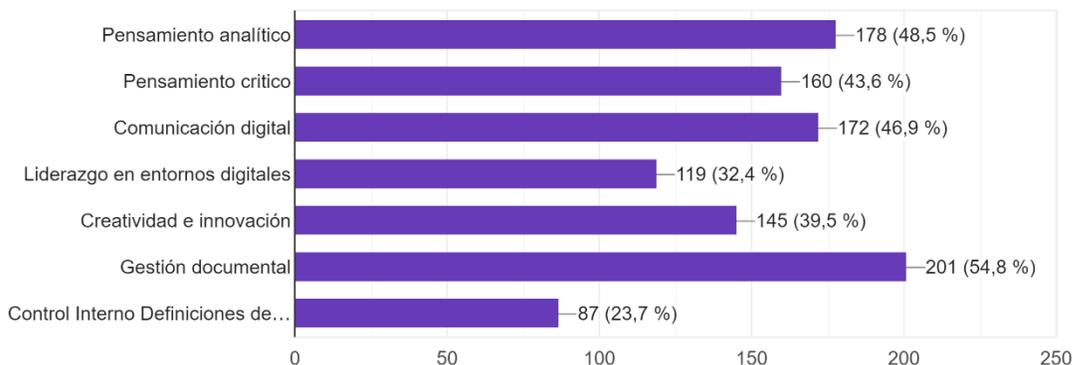
367 respuestas



**EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** 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.

Saberes

367 respuestas



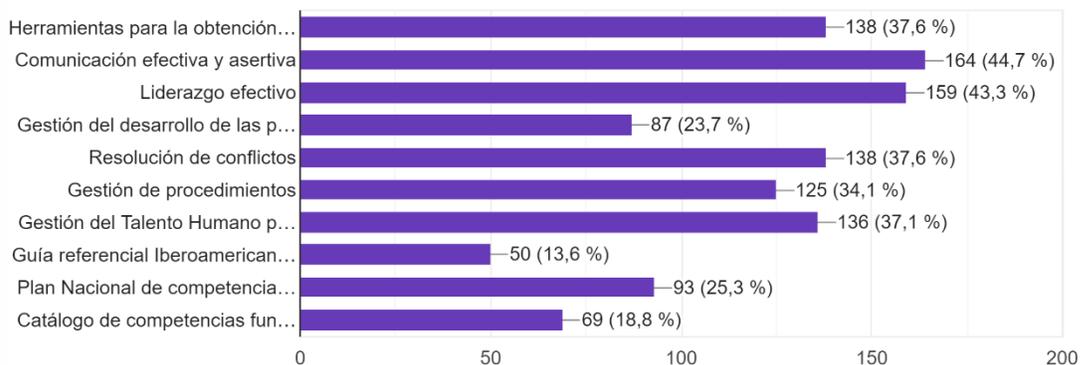


ALCALDÍA  
DE PASTO

## SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

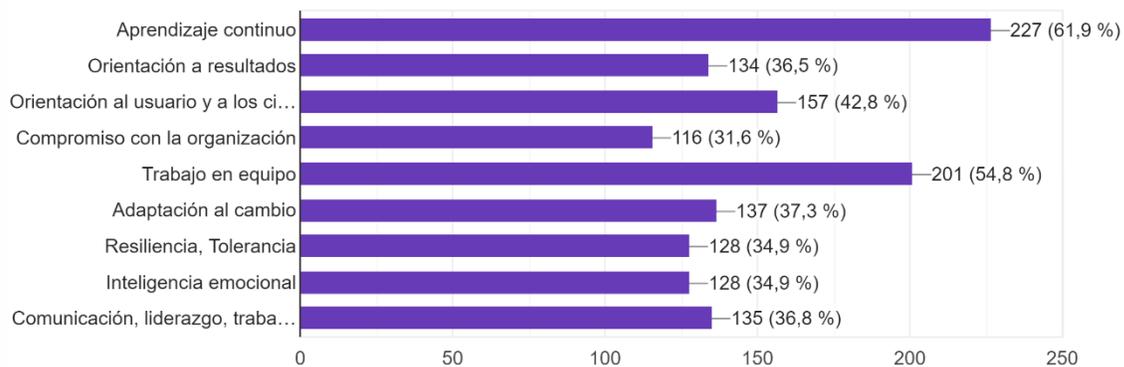
### Saber - Hacer

367 respuestas



### Saber - Ser

367 respuestas





ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024				
EJES	SABERES	SABER - HACER	SABER - SER	DESARROLLO
eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de paz	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	Febrero - Noviembre
eje 2: Territorio, vida y ambiente	Espacio lugar y territorio	Mejoramiento de la comunicación	Servicio al ciudadano	Febrero - Noviembre
eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Justicia de género, étnica y racial.	Dialogo social	Comunicación asertiva	Febrero - Noviembre
eje 4: Transformación digital y cibercultura	Apropiación y uso de la tecnología	Seguridad digital	Trabajo en equipo	Febrero - Noviembre
eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Valores del servicio publico	Identidad nacional y del servicio publico	Principios de la función publica	
eje 6: Habilidades y competencias	Gestión documental	Liderazgo efectivo	Aprendizaje continuo	Febrero - Noviembre

## 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.



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## 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.

## 9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Las modalidades de capacitación para el año 2024 son:

**PRESENCIAL:** Relación directa entre formadores y asistente (funcionarios Públicos)

**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 A EVALUAR		FÓRMULA
Realización de capacitaciones programadas	Eficacia	(# de capacitaciones realizadas/# capacitaciones programadas) *100
La percepción de los servidores públicos frente a la ejecución del PIC	Efectividad	Encuesta de satisfacción PIC



ALCALDÍA  
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

## 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.