Plan Institucional de Capacitación - PIC

Dirección DIstrital de Liquidaciones

2024

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública consiste en buscar el fortalecimiento de los conocimientos de nuestro recurso humano, asi como mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado y en especial el de nuestra entidad, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios [1], así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias Laborales establecido mediante el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.9.3 y 2.2.9.5 se incluyen orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo propósitos nacionales y requerimientos territoriales?, ¿Como la formación y la capacitación pueden contribuir a que los funcionarios y las entidades resuelvan problemas en el desarrollo de sus objetivos?, ¿Cómo desarrollar competencias que permitan evidenciar mejoras sustanciales en el desempeño de los empleados públicos?, ¿Qué estrategias permitirían desarrollar efectivamente los planes de formación y capacitación de los entes nacionales y territoriales?.[2]

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020. Actualizo el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

1. Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000.
2. Cartilla de Administración Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos. La premisa entonces será:

Si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2023.

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

El reto que tiene la entidad en la implementación de esta política, es a partir de las condiciones actuales de salud que vive el mundo, con la llegada de la pandemia COVID-19, y las medidas de aislamiento selectivo, que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia. Dicho de otro modo, la ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información.

Este documento estructura 9 títulos, a través de cuáles se trata de contextualizar los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos del PNFC 2020-2030, de igual forma recolecta las necesidades de aprendizaje individual, propone un modelo pedagógico de aprendizaje y establece unas modalidades de capacitación, por último formula el seguimiento y refiere el presupuesto asignado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección Distrital de Liquidaciones, formula un plan Institucional de capacitaciones acorde con las necesidades establecidas en el plan estratégico y las necesidades de los procesos.

El presente plan de capacitaciones tiene como finalidad, procurar el desarrollo sostenido de la organización y sus miembros, teniendo como eje el recurso humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias y de la capacidad de realizar un buen trabajo en equipo.

2.- NORMATIVIDAD

La implementación de políticas públicas que garanticen la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, se sustenta en la necesidad de fortalecer y mejorar continuamente la gestión pública y la capacidad de las entidades. Zuvanic, La Covello y Rodríguez (2010)[4]. En este sentido Colombia como un Sistema Social de Derecho ha mostrado avances importantes en esta materia y desde la expedición de la primera ley ha venido fortaleciendo sistemáticamente el cuerpo jurídico hasta el día de hoy, a continuación, se menciona las normas que dan cumplimiento el Plan Institucional de Capacitación 2024.

4 Zuvanic, Iacovello y Rodríguez en 2010 desarrollaron una investigación que ofrece como resultado la importancia de una dirección estratégica del talento humano en el sector público que le apunte al logro de mayor eficiencia e impacto en el diseño e implementación de las políticas públicas.

NORMATIVA	***ALCANCE***
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera Administrativa
Ley 19 de 1958	Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública)
Constitución Política de Colombia.	"Artículo 53. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.(…)
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…"

NORMATIVA	ALCANCE
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación" definición de Educación Informal (…)
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" (…)
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones." (…)
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 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…" Titulo 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.” (...)
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 ESTIMULOS CAPÍTULO 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°. Modifícase 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".
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”
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.
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.
Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos “Artículo.16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva” (…).
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP Y ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
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.
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”
Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación	

(PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y 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"
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.
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" (…)
COMPES 3975 de 2019	Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial
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.

Con la normatividad que definió el marco institucional para política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación [5], estableció que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades [6].

5 Decreto Ley 1567 de 1998.

6 Guía metodológica para la implementación del Pan Nacional de Formación y Capacitación

3.JUSTIFICACIÓN

El plan de capacitaciones se convierte en la entidad, en una fuente de cambio que fortalece el recursos humano que la conforman, ayuda al fortalecimiento y mejora de los procesos, consolida el manejo de la información y comunicación lo que nos ayuda a mejorar los procesos de información y comunicación lo que posibilita la conformación de equipos de trabajo de alto rendimiento, sólidos conocimientos y dinamismo institucional.

Es así que el presente documento busca implementar un Modelo Pedagógico que, bajo sustentos filosóficos y condiciones institucionales, se logre ejecutar para potencializar el talento humano y se generen nuevos conocimientos organizacionales, en entornos saludables, con personal involucrado y empoderado, cuyo eje rector sea el respeto por la dignidad humana desde el SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer [7].

7 Los programas de educación formal no hacen parte del PIC. El propósito de los programas de capacitación es cerrar las brechas que puedan existir en los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores y desarrollar competencias puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.

De esta forma las capacitaciones programadas por la entidad cobran importancia ya que genera el mejoramiento continuo para los empleados, generando beneficios organizacionales, ya que se fortalecen las capacidades, las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos con el fin de brindar un servicio basado en calidad y satisfacción.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva el fortalecimiento de sus competencias laborales y la cultura del servicio a través del autoaprendizaje.

8 Entendida la profesionalización (del servidor público) como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad – Definición PNFC 2020 - 2030

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación que tienen los servidores públicos de la DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, a través de las estrategias y herramientas dispuestas para tal fin, que permitan la actualización de las mismas.

- Implementar el PIC 2024 teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, jurídicos y metodológicos [9] en esta materia, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la Entidad.

- Evaluar los resultados obtenidos del PIC 2024, a partir de los diferentes mecanismos dispuestos para tal fin, identificando el impacto de las capacitaciones, la calidad y el nivel de aceptación de la misma. Promoviendo una cultura organizacional de formación que permita construir conocimiento.

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

9 Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.) / Descripción obtenida del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

- Fortalecimiento de la cultura institucional y de los empleados con respecto a la adopción efectiva y compromiso de las políticas, los planes, los programas , los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los servidores.

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad.

5.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC 2024

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:

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

Sistema nacional de capacitación y sus componentes

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030 / Decreto Ley 1567 de 1998.

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamentan esta materia [10] 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 DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2024:

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;
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;

10 Ley 1960 de 2019, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

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).
(Modificado por Decreto 894 de 2017 Art. 1)
NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE por sentencia C-1163 del 6 de Septiembre del año 2000 de la Corte Constitucional.
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.
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.

Adicionalmente este plan contará con

- **La Democratización del conocimiento y de experiencias**. Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación.

- **Programas Virtuales:** Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2022

6.1 Estructura Del Plan Institucional De Formación Y Capacitación

Este Plan Institucional contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral y desarrollo individual para los servidores públicos de la Dirección Distrital de Liquidaciones.

6.1.1 Inducción

Orientada a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad,

desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la Dirección Distrital de Liquidaciones, informar sobre la misión, visión objetivos, mapa de procesos y cadena de valor de la entidad, entre otros temas, actividad que se realiza durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y contratistas.

6.1.2 Reinducción

Dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se susciten al interior de la Entidad, en la planeación estratégica, en el sistema integrado de planeación y control, mapa de procesos y/o actualización normativa sobre inhabilidades e incompatibilidades que rigen el servicio público.

A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y contratistas.

6.1.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Externa 100-010-2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el entrenamiento en el puesto de trabajo 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 a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y contratistas.

6.1.4 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo El Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), está dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la entidad independiente de su forma de contratación y cuyas capacitaciones van orientadas a la identificación de peligros, prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social.

6.1.5 Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la DDL es el conjunto de eventos, actividades o acciones que durante la presente vigencia fiscal, teniendo como marco de referencia unos objetivos específicos, posibilita el fortalecimiento de competencias de los servidores públicos, el mejoramiento de

los procesos de la Entidad y el desarrollo de la capacidad laboral, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Las actividades de formación y capacitación que se programan y realizan en la presente vigencia fiscal, se incluyen teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, a través de la Función Pública, los lineamientos de la Dirección de la DDL, las necesidades y requerimientos detectadas por las dependencias de la Entidad y por cada uno de los servidores públicos a través de la encuesta; las capacitaciones brindadas por cualquier contratista de la DDL que tenga en sus actividades el suministro de capacitación.

7. Articulación conceptual con los Ejes Temáticos del PNFC 2020 - 2030

7.1. **Propósito de la Implementación** Con las orientaciones y métodos impartidos en el PNFC 2020 – 2030, para formular e implementar el PIC, a través de una oferta de capacitación con el objetivo de desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor**,** en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado[13] : la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad[14]**:** se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probó y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional. Al interiorizar esta premisa se expresará en el ejemplo, y es en la práctica de la vida cotidiana lo que nos permite que tengamos 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 [15].

Los valores del servidor público[16]**:** Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público para todo el territorio nacional, el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos 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.

Gráfico 2. Valores Esenciales Código de Integridad del Servidor Público

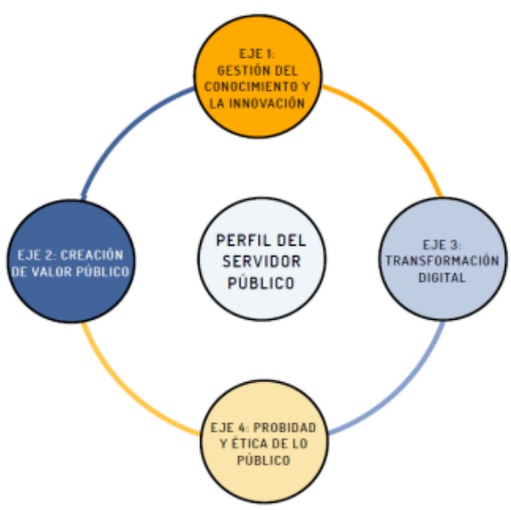
Fuente: Código de Integridad del Servidor Público: **https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad.**

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 [17].

13 Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.
14 Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.
15 Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 -2030.
16 Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.
17 Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 -2030.

Conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, la Dirección Distrital de Liquidaciones recoge los fundamentos y componentes del PNFC 2020 – 2030 y a partir de un ejercicio participativo de directivos y servidores se identificaron las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron analizadas y articuladas a los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes Temáticos definidos y actualizados por el DAFP en el PNFC como veremos a continuación.

Gráfico 3. Ejes Temáticos Priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030

7.2. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación Un activo importante en las organizaciones del Estado es el conocimiento, pues este le permite gestionar, diseñar, implementar y evaluar los bienes y servicios ofrecidos a la comunidad que finalmente se constituye en la razón de ser de la entidad. Sin embargo los datos o la información con frecuencia no está disponible o no circula de manera adecuada al interior, ni menos está al alcance de los servidores que la requieren lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar este riesgo las entidades deben identificar el conocimiento y sistematizarlos a través de la documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros, que permita el fácil acceso y trazabilidad de la información en las diferentes áreas o dependencias.

Así las cosas, el Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación busca que con la ejecución del PIC la Dirección Distrital de Liquidaciones pueda[18]:

- Consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación. Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construya espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Use y promueva las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomente la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal. Identifique y transfiera el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promueva la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicie la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

7.3. Eje 2. Creación de Valor Público Todos los funcionarios de la Dirección Distrital de Liquidaciones sin excepción alguna deben tener la capacidad de tomar decisiones e implementar las políticas públicas sin importar el rol que desempeñen, con el objetivo de construir una relación con el ciudadano de confianza y legitimidad y por otro lado que los bienes y servicios entregados generen satisfacción al mismo, para ellos se debe implementar una oferta de formación, capacitación y entrenamiento que les permita alinear las decisiones y el conocimiento al buen uso de los recursos y a los directivos de la Entidad a liderar procesos que conlleven al cumplimiento de metas planteadas en la Planeación Estratégica y que efectivamente el proceso liderado genere un resultados.

Este enfoque busca eliminar una estructura rígida y burocrática por una más flexible e interactiva que ayude a discernir y a definir al director del proceso y al ordenador del gasto, entender lo que el ciudadano quiere y por ende generar valor en lo público, permitiéndole así impactar positivamente en la sociedad. La siguiente gráfica explica la perspectiva de generación de valor público.

Gráfico 4. Creación de Valor en lo Público.

De acuerdo a lo anterior se busca desarrollar una oferta de formación, capacitación y entrenamiento que le permita a los servidores de la Dirección Distrital adquirir o fortalecer competencias para un óptimo rendimiento, responder a los cambios de las demandas y las exigencias del entorno social, económico y ambiental, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor por lo público y una Entidad más eficiente.

7.4. Eje 3. Transformación Digital Este eje se presenta como una puesta estratégica desde la Política del Plan Nacional de Desarrollo en su artículo 147 que establece:

(…) Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial (…).

De acuerdo a lo anterior el presente Plan busca implementar una oferta de formación y capacitación a los servidores públicos que esté orientada a conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. El resultado en la ejecución de este eje temático a través de este Plan, es que se desarrolle un cambio cultural en la entidad, de donde la formación en las competencias de los servidores se fundamenta en tendencias tecnológicas y que impacten en la manera en que la Alcaldía produce los bienes y servicios.

La implementación de este eje estará coordinada con las políticas públicas que el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y Agencia Nacional Digital (aliados estratégicos) impartan en esta materia y que integren a las

universidades y empresas especializadas en este campo y debe estar relacionada con las siguientes orientaciones:

- 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.

- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

7.5. Eje 4. Probidad y ética de lo público Para Sector Público en general, contar con un personal preparado para los retos que se avecinan y con la suficiente resiliencia es de suma importancia, sin embargo la identidad del servidor público así como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, en este sentido la propuesta es en el desarrollo de conductas, hábitos asociadas a las competencias de todos los servidores públicos beneficiados con la ejecución del presente Plan, con el propósito de construir una cultura organizacional no solo enfocada a la eficacia y a la eficiencia, si no a la integridad del servidor público.

De igual forma este eje propone mejorar la comunicación personal mejorando hábitos, cambiando parcialmente o la formando de nuevo, como lo propone Juan Carlos Jiménez 2016 en su texto cómo formar hábitos con efectividad

Gráfico 5. Cómo formar hábitos con efectividad.
Fuente: Juan Carlos Jiménez 2016 / Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

8.DIAGNÓSTICO

Se realizó un diagnóstico de las necesidades y requerimiento de cada área, con el fin de que este sirviera de insumo para la formulación del programa de capacitaciones de la Dirección Distrital de liquidaciones para la vigencia 2024, utilizando los siguientes pasos:

El Área de Gestión Humana, solicitó a cada dependencia de la entidad la identificación de sus requerimientos y necesidades, con el fin compilar la información y establecer el programa a desarrollar, teniendo como base los formatos No. 1 y 2 anexos al comunicado, previa las siguientes pautas.

a. En cada dependencia o grupo de trabajo el marco de referencia para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación será el siguiente:

♦ La misión de la entidad.
♦ Los planes y proyectos del Área
♦ Las funciones bajo su responsabilidad
♦ Anotaciones realizadas por el Comité Directivo respecto a la gestión de cada dependencia.

b. El jefe de cada área o dependencia en reunión con sus funcionarios debe identificar proyectos, funciones o nuevos retos que debe enfrentar el área, con base en el resultado de esta reunión el grupo deberá llegar a un acuerdo sobre los proyectos en los cuales el grupo requiera información, conocimientos habilidades o aptitudes especiales.

c. Concluido el paso 2, cada funcionario debe identificar, en formato individual (Formato No. 1), las necesidades de capacitación propias.

d. En el Formato No. 2 se registra el consolidado de necesidades de capacitación del área o dependencia y tiene por objeto servir de apoyo en la toma de decisiones para formular la programación de las capacitaciones, a continuación se muestra el resultado obtenido:

No.	ÁREA	NECESIDADES
1	Área Financiera y Administrativa	1
2	Area Juridica y Gestion Humana	4
3	Área de Control Interno de Gestión	1
	TOTAL	**6**

Los registros de necesidades presentados por cada área hacen parte integrante del presente plan de capacitaciones.

EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA 2023:

Se realizó un análisis de la ejecución del plan de capacitaciones de la vigencia 2023, y los temas que quedaron pendientes por ejecutar, Así:

- ❑ Actualización laboral y pensional
- ❑ Afianzar conocimientos en Administración Pública

PLAN ESTRATÉGICO:

Teniendo en cuenta la planeación estratégica establecida para la presente vigencia la cual está encaminada hacia la terminación de los procesos Post Liquidatorios que nos encontramos administrando y la Administración del Patrimonio Autónomo Pensional de la EDT, el recurso humano debe estar orientado a la consecución de estos objetivos.

A su vez, tenemos que ante la dificultad de recursos financieros líquidos se busca establecer un plan de capacitaciones modesto y enfocado en el fortalecimiento del capital humano en el objetivo de la entidad.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se establecieron unas líneas programáticas y determinaron las competencias a fortalecer para enmarcar las capacitaciones a realizar para la vigencia 2024, así:

LÍNEAS PROGRAMÁTICAS 2024

1. Fortalecimiento Institucional
2. Actualización en Transformación Digital.
3. Herramientas de planeación, control y seguimiento.
4. Cultura Organizacional

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

Competencias comunes:

- Orientación al resultado
- Orientación al ciudadano y usuario
- Transparencia
- Compromiso de la organización

Competencias comportamentales:

Toma de decisiones
Planeación
Experticia Profesional
Experticia Técnica

Lo anterior, con el fin de lograr un aprendizaje en equipo que contribuya al crecimiento integral del personal y el fortalecimiento de la gestión institucional con estándares de calidad.

9. PRESUPUESTO

La entidad cuenta con un rubro presupuestal identificado con el Código 2.1.2.02.02.009.92920 que corresponde a Servicios de apoyo educativo, para la vigencia 2024.

10. PROGRAMACIÓN

Los programas se realizarán de preferencia con Instituciones y centros educativos especializados o con personas naturales de reconocida idoneidad.

Los programas de capacitación y formación, podrán ser realizados en convenio con entidades públicas y privadas de educación formal o no formal, debidamente reconocidas, en el proceso de selección el Área de Gestión humana será la responsable de llevar a cabo los contactos con las instituciones educativas o personas naturales, solicitando y evaluando las diferentes propuestas, para ser presentadas al Director y adoptar las que más convengan a la entidad por excelencia, experiencia y calidad.

De igual forma, servirá de apoyo la Red Institucional de Capacitación ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
Contaduría General de la Nación
Gobierno en Línea
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Archivo General de la Nación - AGN
Caja de Compensacion Familiar -CAJACOPI-
ARL Colmena

El área de gestión humana llevará un control estricto de las capacitaciones realizadas por los funcionarios.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2024 La Dirección Distrital de Liquidaciones utilizara las siguientes modalidades:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrolladas convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.

Capacitaciones semi-presenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Capacitaciones Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

Dadas las condiciones sanitarias actuales entorno a la pandemia del COVID-19, y las medidas tomadas desde el gobierno nacional; como el distanciamientos social selectivo, para garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia, las modalidades de capacitación que se ejecuten se adaptaran a los lineamientos establecidos por la normativa vigente, para que así se pueda garantizar la salud de los servidores públicos de la DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES y la de sus familiares.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

El plan de capacitación estará a cargo del área de Gestión Humana quien se encargará de dirigir y evaluar los planes y programas, de igual forma tendrá a cargo la vigilancia y el control del mismo.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará un informe.

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se determinará el siguiente indicador,

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Cumplimiento de actividades	(Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) * 100	Semestral

JONATAN ENRIQUE TORREGROSA VIANA
JEFE OFICINA JURIDICA Y GESTION HUMANA

Proyectó: M.díaz