



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA

E.S.P EAPSA

2025

EAPSA (Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta)
<https://eapsa.gov.co/>
Línea de Atención a la Ciudadanía: +57 (604) 520 03 10
WhatsApp: +57 315 555 99 94

Barrio Manuel Restrepo
Sabaneta - Antioquia
Calle 60 sur # 44 – 05
Código postal: 055450



INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ha señalado la necesidad de implementar programas de aprendizaje en las Entidades del Estado, a través de la definición del Plan de Capacitación anual, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P EAPSA, ha sido estructurado para la vigencia 2025 y se soporta en la Constitución Política de 1991 y la Ley 909 de 2004, tiene enfoque en la necesidad de contribuir en la formación y capacitación para los servidores públicos en línea con el desarrollo y mejoramiento continuo de las competencias laborales. Entendiendo las competencias laborales como aquellos elementos personales que son necesarios para el desempeño de las funciones dentro de una organización y que hacen la diferencia entre un servidor y otro por los niveles de excelencia con los que llevan a cabo las funciones a su cargo, por lo tanto, y en aras de que la excelencia sea una generalidad, se hace ineludible garantizar que cada uno de los servidores de la entidad cuente con las competencias que se requieren para el adecuado desarrollo de las actividades en cada uno de los cargos de los diferentes niveles jerárquicos de empleos, incrementando el mérito de los servidores y articulado con las necesidades de la entidad y de su recurso humano.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por lo anterior la Formación y Capacitación 2023-2030 - PNFC, Plan Nacional de Competencias Laborales - PNCL del DAFP promoviendo los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera:

primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que toda la empresa deberá acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos. Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P EAPSA, construye el Plan Institucional de Capacitación y lo articula con el Plan Nacional de

Garantizando la vinculación activa de servidores públicos idóneos y cerciorándose que los que ya se encuentren, estén capacitados y formados con criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y autoaprendizaje como eje trascendental para el cumplimiento y la calidad del servicio de la sociedad.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestar un mejor servicio.

Dicho plan se tramita ante el Comité de Desempeño Institucional, y por lo tanto se adopta para la vigencia 2025 como una herramienta que fortalezca las competencias laborales de sus servidores públicos, en especial las que permitan afrontar el cambio, el trabajo en equipo, dar valor y respeto en desarrollo del cumplimiento de los fines de la entidad y del servicio público.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida. Permitiendo que las servidoras y los servidores públicos del Municipio de Sabaneta en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia, se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al



cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2025.

Objetivos Específicos

Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas relevantes para la entidad.

Promover el desarrollo integral del recurso humano e integrar a todos los servidores a la cultura organizacional, por medio de los procesos de inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional

RESPONSABLES

Es Responsabilidad del Gerente, Director de Servicios, Líder Apoyo Talento Humano, Líder de Apoyo en Salud y Seguridad en el Trabajo, el adecuado cumplimiento y aplicación del plan de Capacitaciones.

ALCANCE

Este plan aplica para todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, y a todo el personal vinculado y contratista; Y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde Talento Humano.

Teniendo en cuenta el desarrollo constitucional y legal en materia de derechos laborales, en los cuales se enmarcan los procesos de formación y capacitación, se plantea la necesidad de asegurar estos procesos para todos los servidores públicos, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación con el Estado, por tanto, se requiere definir esquemas y metodologías que sean lo

suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
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 prevista en los numerales 15y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002	De manera especial lo contemplado en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero. Artículo 3, Numeral 3 , señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34, Numeral 40 , que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 909 de 2004	De manera especial el Artículo 15 , el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas 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, y el Artículo 36 que define los

	objetivos de la Capacitación
Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto- ley 770 y 785 de 2005”
Decreto 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en le ley general de educación”
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, 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 Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los <u>decretos que lo modifican</u>	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
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
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

¿Qué es el plan institucional de capacitación?

Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. Razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.

Fuente: GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Capacitación: es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Planes de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas 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 (Decreto 1083 del 2015, art. 2.2.9.1), (Ley 909 del 2004, art. 36).

Aprendizaje organizacional: se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).

Competencia: es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos.

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.

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

Educación Informal: es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido.

Educación Formal: se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.

Formación: la formación, es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.

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 con el aprendizaje organizacional.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Objetividad: la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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 funcionarios.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PIC: Plan Institucional de capacitación.

1. Estructura Plan Nacional De Capacitación

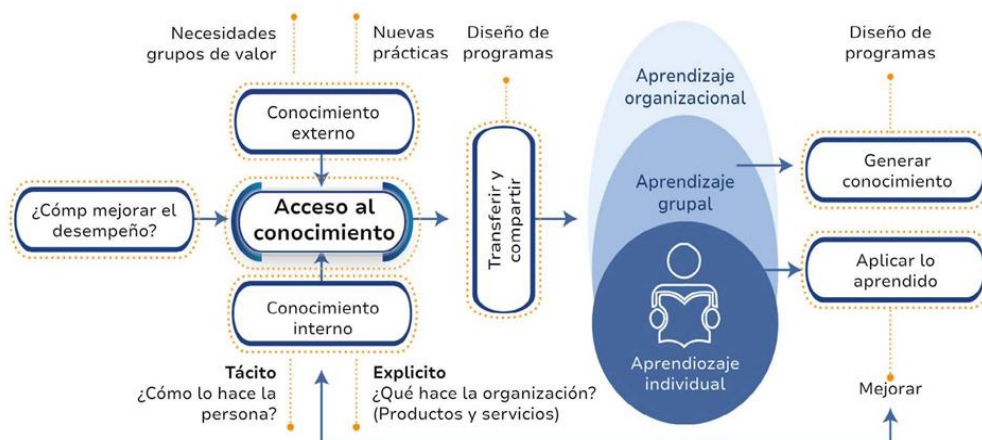
De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional a identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Los programas propuestos dentro del Plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Las y los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

Es importante precisar, que la Formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento

humano y por ende que la cultura de las entidades se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

La ilustración muestra la visión tradicional de la formación y capacitación y la visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor público.

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública 2020.

Ejes temáticos

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

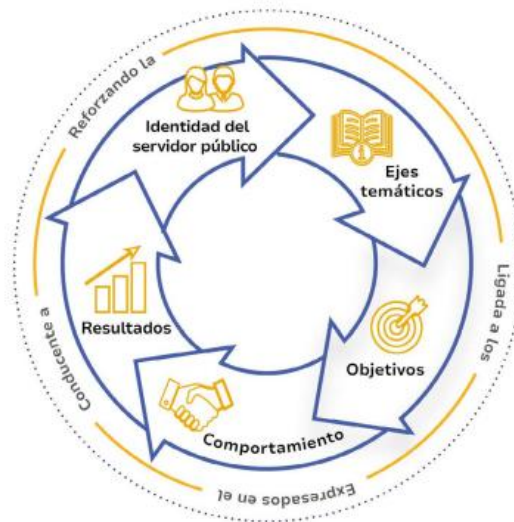


Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Ciclo de Formación Orientado por las Temáticas Priorizadas

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los ejes temáticos que agregan valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación en el ejercicio de sus funciones.

Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

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.



- Reforma institucional para la paz
- La paz esencia del Gobierno
- Reparación a las víctimas
- Historia social, política, económica del conflicto armado



- Protección y cuidado de las vidas
- Desigualdad y exclusión social
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Cultura de la paz



- Resolución/Mitigación de conflictos}
- Comunicación interpersonal
- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública

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 ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.



- Espacio, lugar y territorio
- Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial



- Cambio climático
- Mejoramiento de la comunicación
- Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos



- Lenguaje claro y comprensible
- Orientación al servicio
- Adaptabilidad al cambio

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en

pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.



- Liderazgo femenino
- Violencias basadas en género



- Mérito e inclusión y diversidad
- Diálogo social
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz



- Comunicación asertiva
- Respeto por la diversidad

Eje 4: Transformación digital y cibercultural

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.



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Desarrollo de competencias digitales
- Industria 4.0 y su relación con el Estado



- Seguridad digital
- Razonamiento analítico
- Atención de mayor calidad, oportunidad en tiempo real



- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Trabajo en equipo
- Pensamiento sistémico

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, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.



- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención entorno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad

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 de servidor público.



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales



- Comunicación efectiva y asertiva
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos
- Gestión del Talento Humano por competencias



- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Aprendizaje continuo
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Competencias Laborales

Pereda y Berrocal (2001) definen las competencias laborales como “el conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización” (p.48), cabe mencionar que en la definición de estos autores se resalta la cualidad observable y relacionada de los comportamientos con la ejecución de las tareas a cargo del colaborador. Por otra parte, es importante destacar los elementos que se deben tener en cuenta al definir las competencias laborales, en este sentido, Pereda y Berrocal (2001) afirman que hay unos comportamientos en el individuo que determinan que se alcance el éxito en el desempeño de sus funciones dentro del ámbito laboral. Según estos autores, las competencias están determinadas por el saber, saber estar, saber hacer y el querer hacer, entendiendo que el poder hacer no es una competencia, pero sí es un elemento determinante de éxito de la competencia. Lo anterior se puede expresar gráficamente así:



Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública (2020), con base en Pereda y Berrocal (2011).



En el sector público la competencia laboral se define 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 (Decreto 815 de 2018 (Mayo 8) 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).

Ser:

Corresponde a esa dimensión de la competencia que se refiere a poseer los conocimientos específicos que se requieren para el correcto desempeño de las funciones del trabajo.

Saber estar:

Corresponde a la correcta aplicación de los comportamientos y actitudes dentro del contexto en el que se desarrollan las funciones, esto es, la cultura organizacional y los parámetros establecidos por la organización.

Saber hacer:

Corresponde a la tenencia de habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para el desarrollo del cargo y el cumplimiento de las tareas que le son asignadas.

Querer hacer:

Corresponde a aquellos elementos motivacionales que influyen en el comportamiento del colaborador y en el desarrollo de sus funciones, este componente influye directamente en el nivel de productividad y valor agregado que se le imprime al trabajo.

Dimensiones de los ejes



Aprender a aprender (capacitación):

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.



Aprender a hacer (entrenamiento):

Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.



Aprender a ser (formación):

Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y de ciudadano.

Formación directivos públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz

LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Las líneas que a continuación se desglosan, identifican los temas y los objetivos perseguidos en la Formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a Fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- ✓ Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
- ✓ Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios

TEMAS

Electricidad

- ✓ Riesgo eléctrico y filosofía de la prevención.
- ✓ Plan de rescate de alturas.
- ✓ Controles y temporizadores sencillos para alumbrado público (semanarios).

SG-SST

- ✓ Primeros auxilios en actividades eléctricas.
- ✓ Simulacro y plan de emergencia.
- ✓ Capacitación brigada de emergencias.
- ✓ Manejo de emergencias sanitarias.
- ✓ Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).
- ✓ Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- ✓ Matriz de Peligros y Riesgos.
- ✓ Manejo Ambiental.

Cultura Organizacional

- ✓ Inducción y Re inducción.
- ✓ Pausas activas.
- ✓ Orientación al servicio.
- ✓ Hábitos de vida saludable.

Habilidades para la vida

- ✓ Empatía y escucha activa.
- ✓ Comunicación y lenguaje asertivo.
- ✓ Inteligencia emocional.
- ✓ Resolución de problemas y conflictos.
- ✓ Pensamiento creativo y crítico.
- ✓ Manejo del estrés y trabajo bajo presión.
- ✓ Sensibilización financiera.
- ✓ Sinergia y trabajo en equipo.

Otros Temas

- ✓ Equipos de protección personal y cuidado de manos.
- ✓ Manejo de herramientas.
- ✓ Riesgo biomecánico.
- ✓ Factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Plan estratégico de seguridad vial (PESV).
- ✓ Accidentes e incidentes laborales.
- ✓ Ley 1010 comité de convivencia Acoso laboral.
- ✓ Inducción y Re inducción TH.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ✓ Planeación y ejecución de auditorías internas.



Cada capacitación cuenta con la evidencia de registro de asistencia, acta de reunión y en algunos casos evidencias fotográficas.

Ejecución. La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2025 será liderada por las áreas de Gestión de Talento Humano y Salud y Seguridad en el Trabajo.

Evaluación. Talento Humano realizará seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará el siguiente indicador:

No. De capacitaciones realizadas del plan de
capacitación de TH

No. De capacitaciones planificadas del TH

Elaboró: Margarita Cortés López
Talento Humano

Revisó: Jorge Enrique Ospina
Control Interno
Andrés Herrera Rincón
Secretario general
Lucas Díaz Restrepo
Director de Servicios
Andrés Felipe Caraballo
Director de Proyectos

Aprobó: Juan Pablo Arroyave
Gerente General