

CAJICÁ, ENERO DE 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

●●● VIGENCIA 2025 ●●●



- ALCALDÍA DE -
CAJICÁ



Certificate No.
LAT - 0988

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES	4
3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
4. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030.....	7
5. OBJETIVOS GENERAL	7
5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
7. ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030.	8
8. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO	8
8.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	8
8.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	10
8.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	12
8.4. Eje 4. Transformación digital y cibercultura	14
8.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	17
8.6. Eje 6. Habilidades y competencias	19
9. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	21
9.1 Objetivos de formación, capacitación e inducción	21
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	24
10.1. Evaluación y diagnóstico para la elaboración del PIC	24
10.2. Diseño y formulación.....	33
10.3. Estrategias de implementación	33
10.4. Presupuesto.....	33
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025	33
12. CRONOGRAMA	34

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se presenta como el principal instrumento para formar, capacitar y entrenar integralmente a nuestros servidores, como ejercicio constante para fortalecer la cultura organizacional que identifica nuestra entidad.

La construcción de este documento, responde en primera medida al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, y, en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2025, entregados por cada dependencia.

Así mismo, el PIC – 2025, se instaure como el principal soporte para lograr los preceptos descritos en el nuevo plan de Desarrollo Municipal “**CAJICÁ IDEAL 2024-2027**”, en el uno de sus objetivos específicos expresa:

“Mejorar la capacidad de la Alcaldía Municipal de Cajicá para cumplir con su misión y objetivos, a través de la implementación de políticas y prácticas que fomenten la colaboración, la eficiencia y la efectividad, optimizando la calidad de los servicios que proporcionamos a la comunidad, aumentando la satisfacción de estos y recuperando la credibilidad”.

De este modo, el talento humano como factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y resultados de la entidad, se posiciona como un imperativo que debemos abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente nos traza el servicio público, sumado a los requerimientos de nuestro nuevo plan de desarrollo.

Para lograrlo el PIC – 2025, se integra en el marco de la dimensión “CAJICÁ IDEAL EN CULTURA CIUDADANA, GOBERNANZA Y CERCANÍA” definida en el Plan de Desarrollo “**CAJICÁ IDEAL 2024-2027**”, sector Gobierno Territorial, Fortalecimiento Institucional – Talento Humano.

NOTA: Se priorizaron las acciones de formación más relevantes, tomando como referencia las de importancia estratégica relacionadas con la calidad, los sistemas integrados, la ética y la atención al ciudadano.

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de 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 complementar la 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 “

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el 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...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Artículo 2.2.9.1 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan 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. (Decreto 1227 de 2005, artículo 65.)”

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). 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 Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

Decreto Nacional 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”

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

Ley 2294 del 19/05/2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Acuerdo Sindical 2024, entre Organizaciones Sindicales de empleados públicos y el Municipio de Cajicá, en relación con los acuerdos que contemplan proceso de capacitación.

Aunado a lo anterior, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público que son:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente

2. CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES

Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia (Pérez & Gardey, 2012 – Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).

Aprendizaje Organizacional: Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento, y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades en términos de resultados de aprendizaje (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicas).

Inducción: Proceso para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la entidad y del cargo a desempeñar.

Reinducción: Proceso para reforzar, actualizar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios y/o modificaciones en la información básica de la entidad, normatividad, políticas y demás aspectos relacionados con la entidad o con el cargo que desempeña.

Cultura Organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.

Entrenamiento en el puesto de Trabajo: Proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. El entrenamiento deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente).

Desarrollo de 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 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

Competencia: 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - DAFP).

Plan de Capacitación: Consiste en las acciones que se adelantan para el logro de los objetivos institucionales en materia de capacitación orientados hacia el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Empleo Público: El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Estrategias: Es la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas. También se entiende como un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

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 1567 de 1998).

Formación: Se trata de la acción de formar o formarse. Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos. Tiene en cuenta todos los problemas del individuo. No sólo tratará de aumentar

sus competencias, sino que además las adaptará a su proyecto concreto, en el que la formación acompañará a la realización.

Educación No Formal: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115/1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte la Alcaldía Municipal de Cajicá a sus servidores públicos, están basados con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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;

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;

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;

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;

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

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.

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.”

4. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

Los lineamientos que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, están fundamentados en las recomendaciones de organismos internacionales, como el Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Así mismo, se cuenta con la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Nacional – Departamental (EDI – EDID), la cual mide la percepción de los servidores públicos en lo relacionado con la capacidad de la entidad para abordar diferentes aspectos.

En consecuencia, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, orienta la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

5. OBJETIVOS GENERAL

Fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la gestión del conocimiento y la innovación en aras de promover el desarrollo integral de los servidores.

5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores, desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Desarrollar habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales, desde los procesos continuos de entretenimiento, formación, capacitación, programas y eventos, acordes con las necesidades identificadas en las encuestas, y con las obligaciones y compromisos institucionales.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos a través de las capacitaciones realizadas.

6. CONTEXTO ESTRATÉGICO

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

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).

4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

Ilustración 6. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes⁵

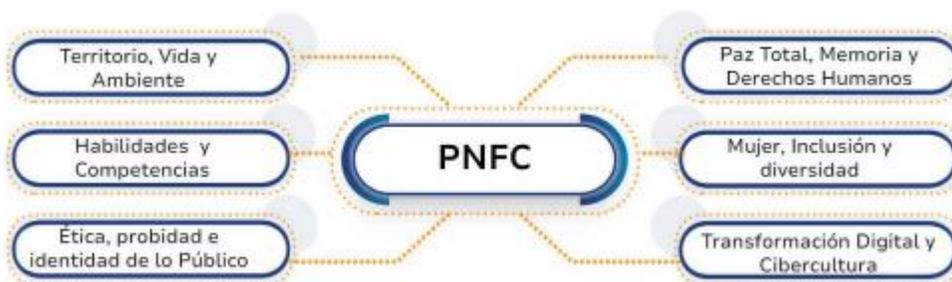


Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7. ARTÍCULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030.

Resulta clave entender que las entidades deben conservar los procesos de formación y capacitación, a través de lo establecido por el Departamento Administrativo de La Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, por lo cual la Alcaldía Municipal de Cajicá, aplica las herramientas metodológicas que permiten desarrollo competencias laborales en los servidores públicos de forma integral.

Ilustración 11. Ejes temáticos



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

8. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO

8.1. 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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
Seguridad humana	
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

8.2. 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.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

De lo anterior, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

8.3. 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 2023, 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.

“El desarrollo de estos enfoques derrumba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas públicas, así como del Estado”³⁰, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que sugiere un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada

género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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.	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
Diálogo social	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

8.4. 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA, del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”⁴⁰.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por 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. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
SABER HACER	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	
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

8.5. 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 guras 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público⁴⁸, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto “Cómo formar hábitos con efectividad”.

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.

2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.

3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporcione sentirme seguro.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de rearmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

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
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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 Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
Legalidad	

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

8.6. Eje 6. Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la

gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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
SABERES	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
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Catálogo de competencias funcionales	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	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

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

9. FORMACIÓN DE 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 público⁵², 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, legales⁵³, 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.

9.1 Objetivos de formación, capacitación e inducción

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos

pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

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.

a. 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.



— **ALCALDÍA** —
MUNICIPAL DE CAJICÁ

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.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

b. 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.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

10.1. Evaluación y diagnóstico para la elaboración del PIC

La Dirección de Gestión Humana a través de Google formularios, diseñó la encuesta para la identificación de necesidades de capacitación la cual consta de tres (3) secciones, la primera consta de la identificación y datos generales de los servidores, la segunda busca evaluar la percepción del Plan de Capacitación vigencia 2024, y la tercera encaminada a identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025.

La Dirección de Gestión Humana a través de Google formularios, diseñó la encuesta para la identificación de necesidades de capacitación y formación la cual consta de tres (3) secciones, la primera consta de la caracterización de los servidores, la segunda busca

evaluar la percepción del Plan de Capacitación vigencia 2024, y la tercera encaminada a identificar las necesidades para la vigencia 2025.

Este formulario fue remitido de manera masiva a todos los correos institucionales y grupo de WhatsApp Institucional, se habilitó desde el 27 de diciembre de 2024 hasta el 10 de enero de 2025, se recibieron 57 respuestas, correspondiente al 21% del total de funcionarios habilitados para responder. A continuación, se representa en gráficos las respuestas recibidas:

Información relacionada de participación en la encuesta:

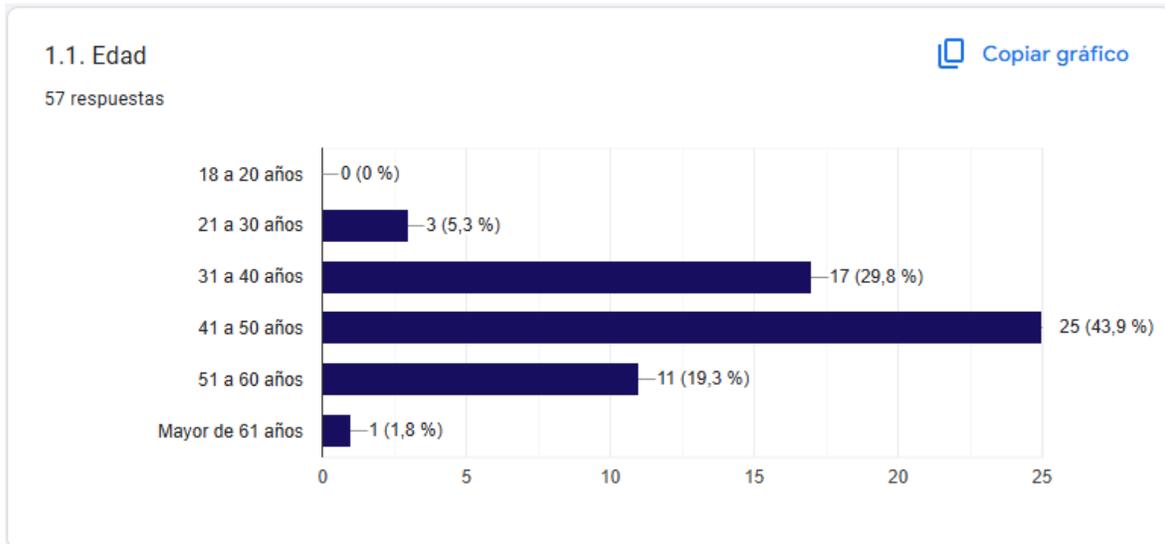
Dependencia	Número de respuestas
Despacho Alcalde	2
Oficina de Control Disciplinario Interno	1
Oficina de Prensa y Comunicaciones	1
Secretaria de Ambiente y Desarrollo Rural	2
Secretaria de Desarrollo Económico	1
Secretaria de Desarrollo Social	2
Secretaria de Educación	3
Secretaria de Gobierno y Participación Comunitaria	8
Secretaria de Hacienda	1
Secretaria de Infraestructura y Obras Publicas	4
Secretaria de Planeación	4
Secretaria de Salud	8
Secretaria de TIC-CTel	3
Secretaria de Tránsito, Transporte y Movilidad	2
Secretaria General	15

Tabla 1. Matriz de respuestas por dependencia – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

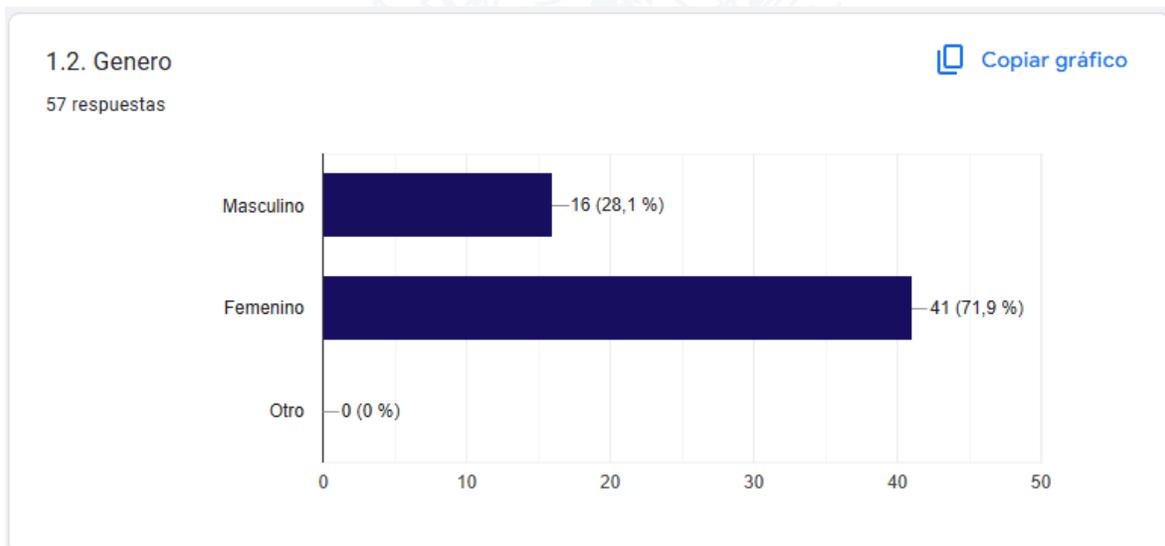
Tipo de nombramiento	Cargo	Número de respuestas
Carrera Administrativa	Técnico Administrativo	5
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	16
	Comisario (a) de Familia	1
	Inspector de Policía	1
	Conductor Mecánico	3
Libre nombramiento y Remoción	Profesional Universitario	1
	Directivo Operativo / Financiero/ Técnico	5
	Secretario de Despacho	3
	Tesorero General	1
Provisional	Profesional Universitario	9
	Técnico Administrativo	6
	Auxiliar Administrativo	2
	Comandante de Bomberos	1

Tabla 2. Matriz de respuestas por tipo de nombramiento y cargo – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO



Gráfica 1. Caracterización por edad – Fuente resultados encuesta Construcción Plan Institucional de Capacitación 2025.



Gráfica 2. Caracterización por edad – Fuente resultados encuesta Construcción Plan Institucional de Capacitación 2025.

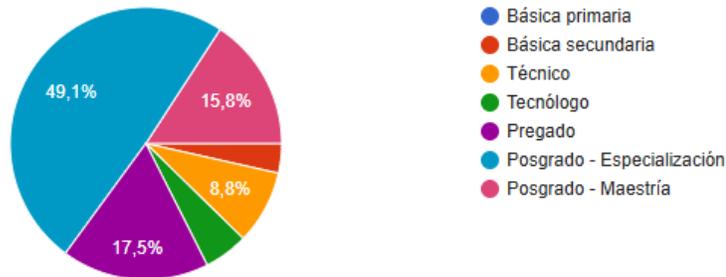
Nivel Educativo	Número de respuestas	Porcentaje
Posgrado - Maestría	9	15,8
Posgrado - Especialización	28	49,1
Pregado	10	17,5
Tecnólogo	3	5,3
Técnico	5	8,8
Básica secundaria	2	3,5

Tabla 3. Matriz Caracterización Nivel Educativo – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

1.3. Nivel Educativo

57 respuestas

[Copiar gráfico](#)



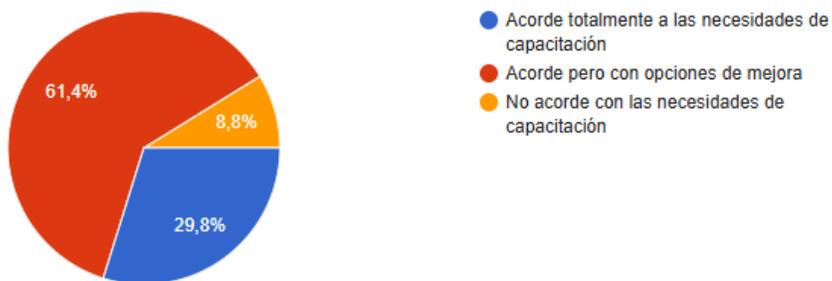
Gráfica 3. Nivel Educativo – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) – VIGENCIA 2024

2.1. De acuerdo a su percepción el PIC - 2024 fue:

57 respuestas

[Copiar gráfico](#)



Gráfica 4. Evaluación Plan Institucional de Capacitación (PIC) Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

Frente a la pregunta ¿Cuál fue el tema de capacitación que más le gusto?

De acuerdo con las respuestas dadas, no se observa mayor preferencia por alguna capacitación, sin embargo, entre las respuestas de mayor preferencia se encuentran Gestión Documental, Excel, Inducción y Reinducción, Liderazgo, Gestión Financiera, Seguridad y Salud en el Trabajo, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Sistema Integrado de Gestión.

2.4. A que se debe la baja participación en las capacitaciones

57 respuestas

[Copiar gráfico](#)

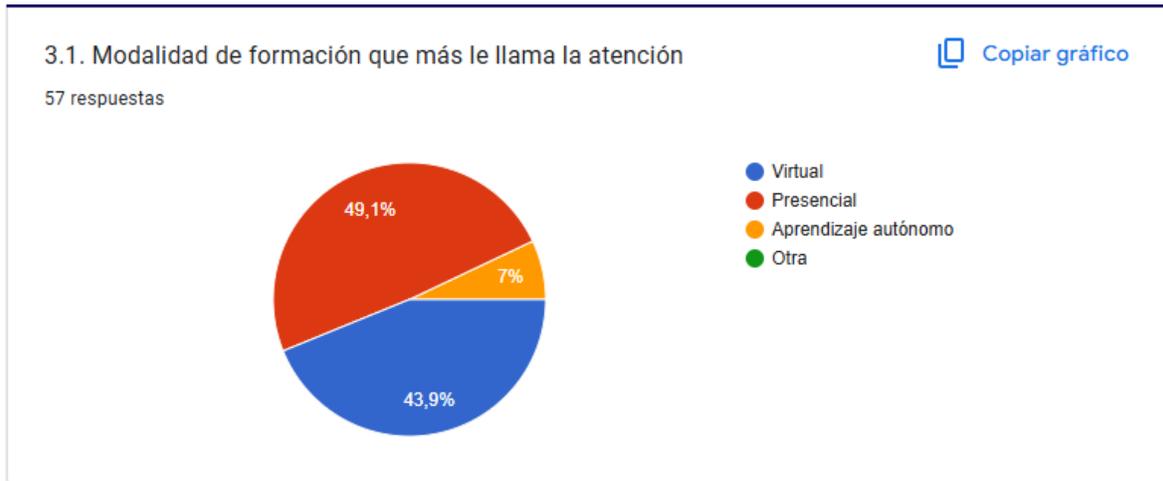


Gráfica 5. A qué se debe la baja participación en las capacitaciones Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

Con respecto a las opciones de mejora los principales resultados fueron los siguientes:

- Compromiso de la alta gerencia en estos temas.
- Tener en cuenta el horario laboral
- Los horarios de capacitación se cruzan con horarios laborales
- Entre las diferentes secretarías de la administración se deben poner de acuerdo en los horarios, muchas veces se cruzaban las capacitaciones y no se podía asistir, es necesario que haya comunicación entre las diferentes dependencias y además que los directivos también asistan a esas actividades
- Tener un día definido para capacitaciones
- Encuestas según la especialidad de la secretaria de en qué se debe capacitar
- puntualizar los temas que se necesitan por secretaria, y que toda la oficina este ese día priorizando la capacitación
- Flexibilidad en horarios
- cursos de temas diferentes
- Hubo momentos en que se realizaban muy seguidas las capacitaciones y pueden ser interesantes, pero las actividades laborales impedían asistir a todas.
- Generar inversión en el desarrollo del PIC no retomar solo lo gratuito de la ESAP y la caja de compensación. Tener en cuenta necesidades de formación para nuestro caso en actualización en salud .
- programar las capacitaciones en horario que no afecte la atención al público
- Considerar capacitaciones según dependencias, en temas propios con sus funciones
- las capacitaciones, cursos, etc. que se realicen es de importancia que puedan crear en nosotros como funcionarios conocimiento y que se genere un certificado del mismo, que nos aporte a nuestra hoja de vida
- Las capacitaciones deben ser obligatorias para todos los servidores públicos
- Se continúen programando en el horario laboral
- Las capacitaciones deben ser precisas, no repetitivas y dinámicas, no que el capacitador lea unas diapositivas aburridas.
- Procurar realizar capacitaciones a las que sea obligatoria la asistencia de los secretarios y directores, enfatizando en la comunicación asertiva, trabajo en equipo, respeto mutuo para tener ambientes laborales sanos que se traducirán en mayor eficiencia y productividad.
- Las capacitaciones desde gestión humana deben ser más centradas en el mejoramiento, empoderamiento y bienestar del ser humano, dado que para funciones propias del cargo está el desarrollo profesional de cada persona o su educación continua
- Realizar las capacitaciones acordes a las funciones de cada área, ejemplos conductores, mantenimientos o mecánica etc.
- Capacitaciones de manera virtual
- Que las distintas dependencias se coloquen de acuerdo en los horarios de las capacitaciones
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Considero fundamental que las capacitaciones permitan mejorar la preparación académica con relación al cargo ocupado.
- Autorización de los jefes
- Programar en distintos horarios las capacitaciones, para tener varias opciones
- Temas que deban preguntarles a los funcionarios, con eso habrá mayor interés y cosas específicas del empleo
- Horario capacitación fuera del horario laboral
- Asignar solo un día a la semana para ello y un horario específico para bloquear agendas con tiempo y poder asistir

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION – VIGENCIA 2025



Gráfica 6. Preferencia en la modalidad de la Capacitación. Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

A Continuación, se presentan las gráficas relacionadas con las temáticas por cada eje de formación y dimensión:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación

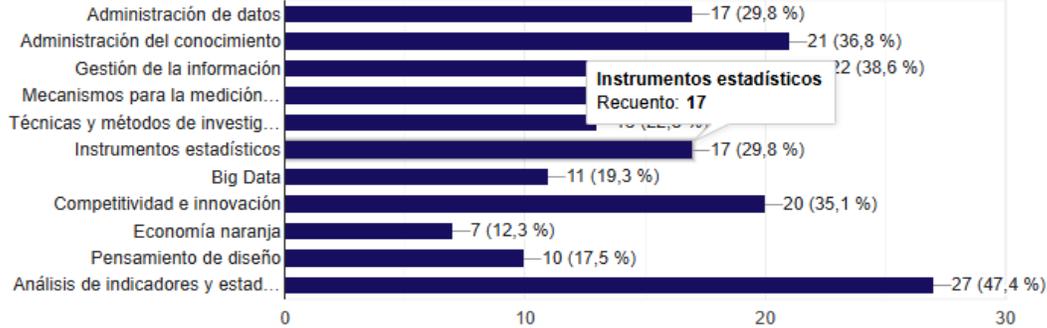


TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

[Copiar gráfico](#)

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación (SABER HACER)

57 respuestas

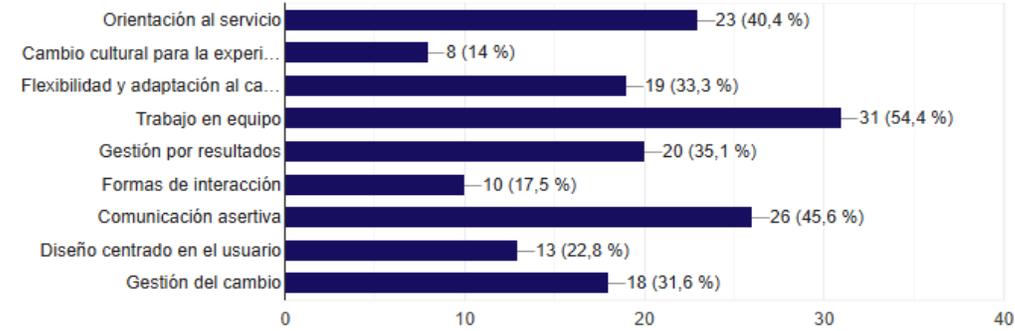


TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

[Copiar gráfico](#)

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación (SABER SER)

57 respuestas



Gráfica 7. Temáticas Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación. Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

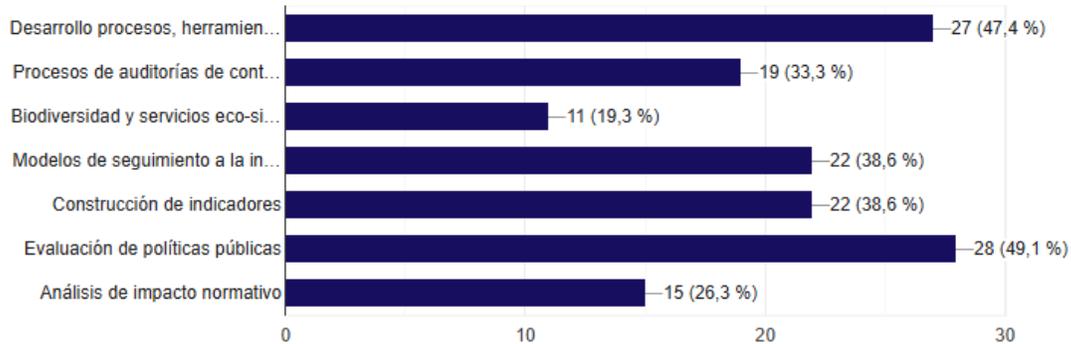
Eje. 2. Creación de valor público

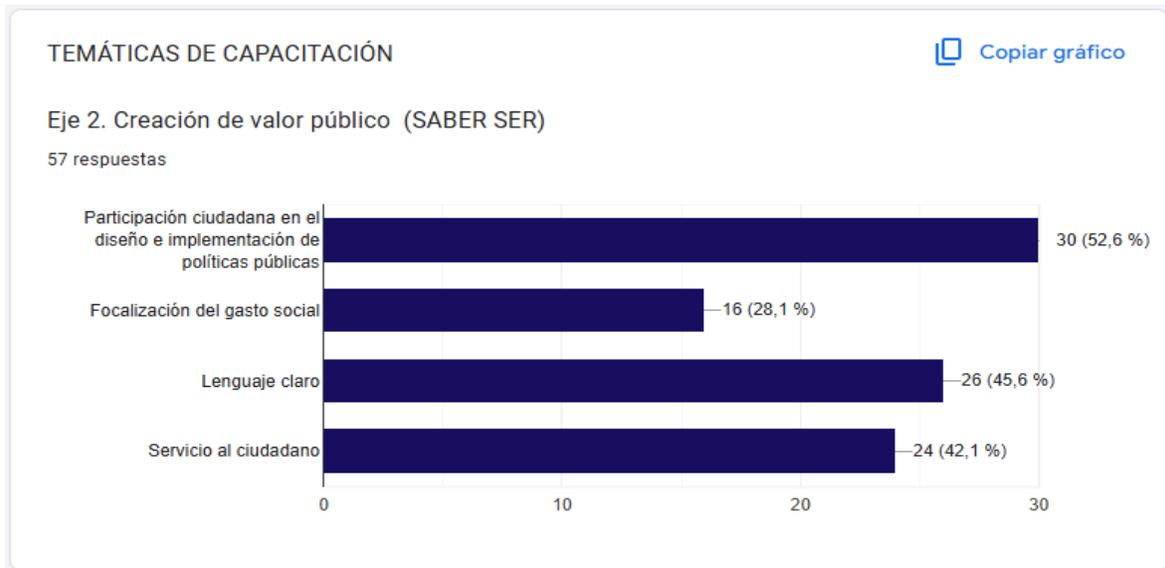
TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

[Copiar gráfico](#)

Eje 2. Creación de valor público (SABER HACER)

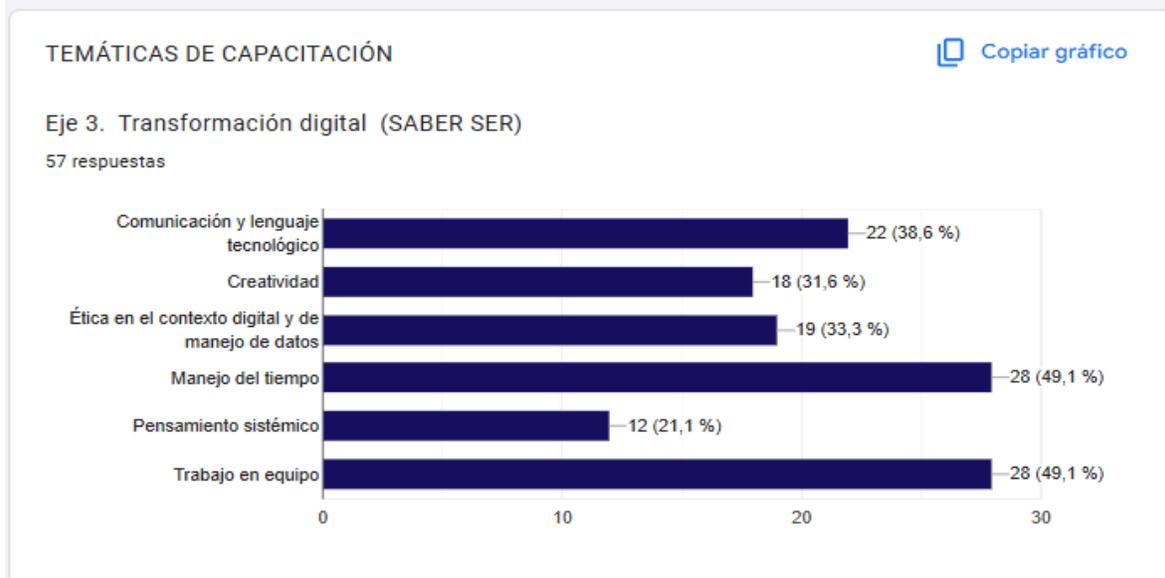
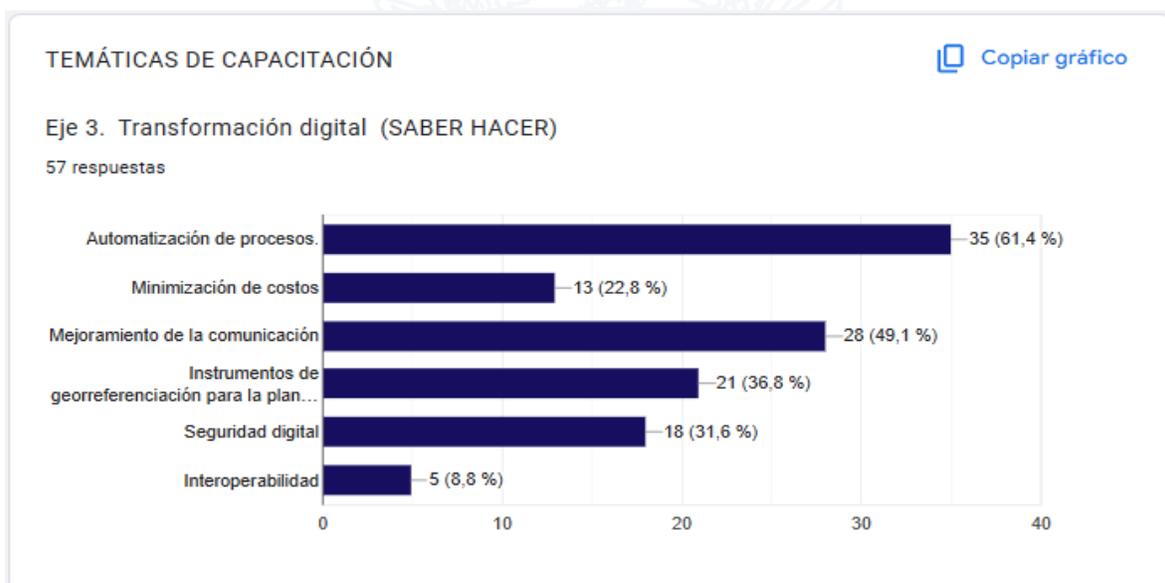
57 respuestas





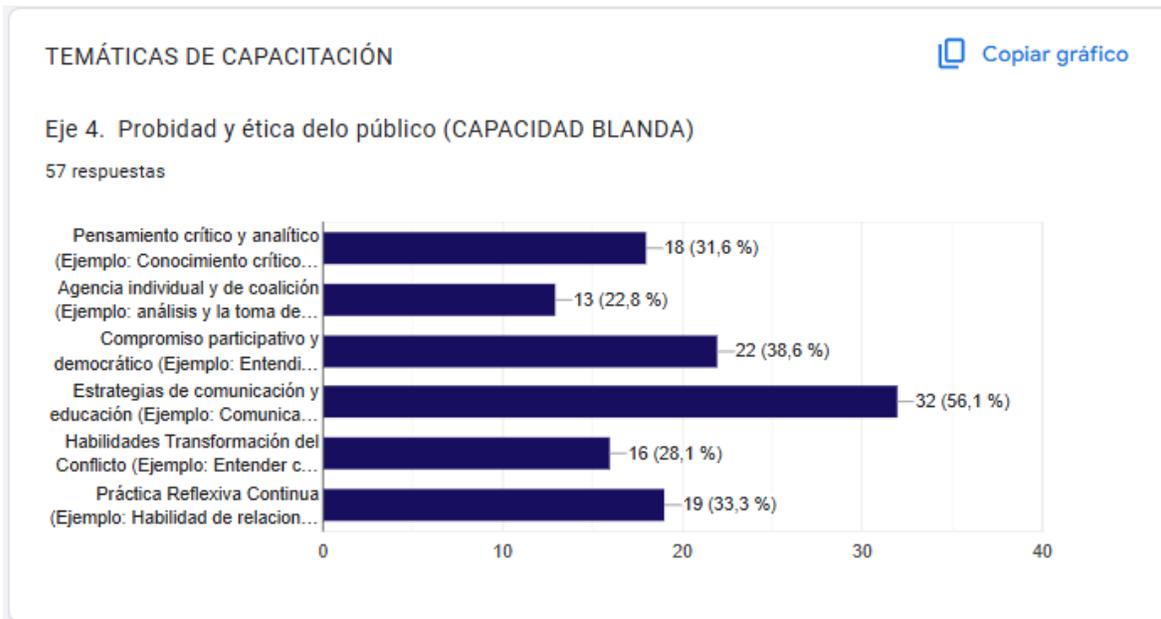
Gráfica 8. Temáticas Eje 2. Creación de valor público. Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

Eje 3. Transformación digital



Gráfica 9. Temáticas Eje 3. Transformación digital. Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

Eje. 4 probidad y ética de lo público



Gráfica 10. Temáticas Eje 4. Probidad y ética de lo público . Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Institucional de Capacitación - 2025

En cuanto a las preferencias de capacitación se generaron los siguientes resultados

- El 49.1% consideran muy importantes temas relacionados con políticas públicas.
- El 54.4% consideran importantes temas relacionados con Planeación Estratégica.
- El 43.9% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Competencias del Ser, (comunicación, Liderazgo y Relacionamiento).
- El 50.9% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Atención al Ciudadano, protocolos de servicio (Servicio con Calidad).
- El 49.1% consideran importantes temas relacionados Habilidades Gerenciales - Coaching - Liderazgo, Gestión y Mejora Continua.
- El 59.6% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Ofimática (Office 365) Aplicativos transversales (Ejemplo: SYSMAN, SECOP II, Etc.).
- El 50.9% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Nuevo Modelo de Planeación y Gestión (MIPG).
- El 59.9% consideran muy importantes temas relacionados con Capacitación en Gestión de Contratación, Supervisor e interventoría (Normativa, procedimientos, Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP).
- El 54.4% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Gerencia de Proyectos (Metodología PMI).
- El 47.4% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Código General Disciplinario.
- El 47.4% consideran importantes temas relacionados con Capacitación en Estatuto Anticorrupción.
- El 49.1% consideran muy importantes temas relacionados con Nomas ISO, Auditorías y externas en entidades públicas.
- El 59.6% consideran importantes temas relacionados con sistema unificado de inversión y finanzas públicas – SUIFP.
- El 47.4% consideran importantes temas relacionados con Gestión documental.
- El 47.4% consideran importantes temas relacionados con seguridad vial.
- El 43.9% consideran muy importantes temas relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.2. Diseño y formulación

A partir de las necesidades identificadas en la encuesta se formulan las actividades para la vigencia 2025, así como teniendo en cuenta las siguientes alianzas.

La Red interinstitucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC
- Departamento Administrativo de la función pública DAFP
- Departamento Nacional de Planeación DNP
- Archivo General de la Nación AGN

La Alcaldía Municipal de Cajicá, dentro de su oferta de capacitaciones, divulgará la oferta del sector público que desde la red interinstitucional que estén dirigidas a los funcionarios.

En el documento del cronograma del Plan Institucional de Capacitación, se enumeran las capacitaciones y la proyección de las fechas en la cual se pueden realizar, así como los recursos que deben utilizar; sin embargo, este cronograma está sujeto a cambios, dado la disponibilidad y acceso a las capacitaciones.

10.3. Estrategias de implementación

Se divulgará la información del PIC, de manera que se pueda fortalecer la apropiación y conocimiento de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento, la Dirección de Gestión Humana, utilizará los medios de comunicación internos como estrategia de implementación a través de correos electrónicos institucionales, redes sociales institucionales, promoción voz a voz y sitio web de la Alcaldía de Cajicá.

10.4. Presupuesto

Para la ejecución anual del plan institucional de Capacitación del año 2025, dentro del presupuesto municipal se asignará la suma de Veinte Millones de pesos (\$20.000.000.00).

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

El mecanismo para el seguimiento y evaluación de Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, se determinará teniendo en cuenta el indicador de efectividad así:

- Indicador de cumplimiento: Ejecución de actividades definidas en el cronograma de capacitación.
- Indicador de nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas.

Sin embargo, se cuenta adicionalmente, con los siguientes controles para garantizar el cumplimiento e impacto del Plan.

- Divulgación oportuna por medio de correo electrónico, información de la capacitación que se oferta.

- Control de asistencia de la capacitación.
- Retroalimentación de los funcionarios asistentes a su equipo de trabajo sobre el tema tratado en la capacitación.

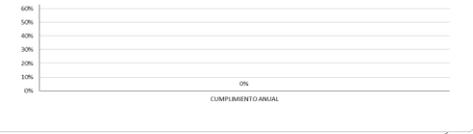
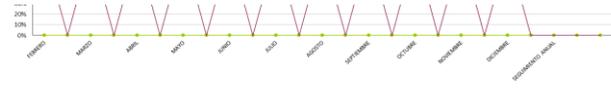
12. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)																							
	2025																							
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Creación Humanos con énfasis en Valioso digno y decente																								
Políticas Públicas de acuerdo a la naturaleza de la dependencia																								
Instrumentos para resolución de conflictos																								
Comunicación de proyectos públicos																								
Lineamientos relacionales con el Sistema de Gestión Ambiental																								
Pública de servicios al ciudadano y enfoque claro: Un espacio para aprender - Participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública																								
Comunicación asertiva																								
Manejo del tiempo																								
Planificación - Prevención violencia y toda otra medida normas de asistencia																								
Inclusión y diversidad																								
Capacitación con énfasis en contenidos de méritos																								
Atención al usuario																								
Políticas del Estado de Seguridad y Privacidad de la información y Control de accesos al "Protección, Los derechos" y como identificarlos																								
Herramientas digitales (Word, Excel, Power Point, etc)																								
Manejo plataformas organizacionales (Gmail, Skype, Zoom, etc)																								
Procedimientos operativos normativos																								
Sistema Comités de evaluación																								
Instrumentos de gerencia para la planeación y el ordenamiento territorial ANUPE																								
Funcionamiento digital, apropiación y uso de tecnología																								
Junta de Inducción y Rehabilitación Institucional																								
Lineamientos del Código Constitucional																								
Lineamientos en Gestión Pública																								
Código de Asociación y Simulación																								
Código de integridad en el día																								
Indicadores Transparencia y Lucha contra la Corrupción																								
Procesos de Gestión Pública - Empleo Público - Fuerza Pública																								
Charla sobre Acoso Laboral																								
Inicio Integral de Planeación y Gestión (IPIG)																								
Instrumentos de planificación al servicio																								
Indicadores - Cuentas																								
Inducción Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Cundinamarca - Función Pública																								
Gestión Documental - Archivo																								
Sistema Gestión de Calidad																								
Gestión Contractual																								
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo																								
Resolución y administraciones de Cuerpo de Bomberos																								
Código de Seguridad del																								
Medidas de seguridad y mediciones de desempeño																								
Planificación de desarrollo laboral																								
Cursos respecto de Seguridad nivel básico																								
Cursos respecto de Seguridad nivel intermedio																								
Atención integral al ciudadano																								
Instrumentos Trabajo en equipo																								
Reglamento de Comisión de Personal																								
Reglamento del Comité Consultivo Laboral																								
Lineamientos del Comité Organizativo																								
Lea de Transparencia y acceso a la información																								

FABIOLA JACOME RINCÓN
Alcaldesa Municipal de Cajicá

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Luz Dary Cardozo		Profesional Universitario DGH
Revisó	Karen María Gutiérrez Elías		Directora de Gestión Humana
Aprobó	Ricardo Alberto Sánchez Rodríguez		Secretario General

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.



Programado	Ejecutado	Anual
------------	-----------	-------

Elaboro:		Revisó:		Aprobó:	
Nombre:	Luz Dary Cardozo	Nombre:	Karen María Gutiérrez-Ellas	Nombre:	Karen María Gutiérrez-Ellas
Cargo:	Profesional Universitario DGH	Cargo:	Directora de Gestión Humana	Cargo:	Directora de Gestión Humana