



ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**FONSECA**  
MICHÉ PÉREZ FUENTES  
ALCALDE 2024 - 2027



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

## TALENTO HUMANO

ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**FONSECA LA GUAJIRA**  
2024

 (+57) 5 775 69 50  [alcaldia@fonseca-guajira.gov.co](mailto:alcaldia@fonseca-guajira.gov.co)

 Calle 12 No. 18 - 05, Palacio Municipal, Fonseca - Guajira.



## PRESENTACION

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo

1. El Municipio de Fonseca en la Guajira como entidad del sector público que tiene como misión garantizar la oportuna y efectiva prestación de los servicios con calidad en materia de salud, educación, seguridad, construcción de obras de infraestructura, ordenamiento territorial, medio ambiente, crecimiento socio – cultural, deportivo y erradicación de la pobreza, promoviendo la participación comunitaria en aras de mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos y de quienes visitan nuestro territorio

2. Requiere contar con talento humano cualificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometida con el aprendizaje y el crecimiento institucional, a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de objetivos trazados en la planeación estratégica. Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020. Actualizo el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos. La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes,



habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la Alcaldía Municipal de Fonseca contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido para las vigencias 2024 – 2025 La Alcaldía Municipal de Fonseca, a través de la Dirección de Función Pública gestionara el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la alcaldía municipal; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad. Esta cobertura se logrará con requerimientos expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y demás elementos que los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos puedan recomendar

Buscando que se involucren en todas las fases de los programas de aprendizaje, para garantizar la apropiación del plan y generar un mayor impacto en la prestación del servicio que se medirá de manera metodológica según la guía para tal fin. El reto que tiene la entidad en la implementación de esta política, que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia. Dicho de otro modo la ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información. Este documento estructura 12 títulos, a través de cuales se trata de contextualizar los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos del PNFC 2020-2030, luego articula DNAO, que consolida las necesidades reportadas por la Planeación Estratégica, Control Interno, las recomendaciones de los planes de mejoramientos, las reportadas por los líderes de proceso, de igual forma recolecta las necesidades de aprendizaje individual, propone un modelo pedagógico de aprendizaje y establece unas modalidades de capacitación, por último formula el seguimiento, refiere el presupuesto asignado y consolida una serie de documentos anexos.

## REFERENTES NORMATIVOS Y JUSTIFICACIÓN

La implementación de políticas públicas que garanticen la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, se sustenta en la necesidad de fortalecer y mejorar continuamente la gestión pública y la capacidad de las entidades.

En este sentido Colombia como un Sistema Social de Derecho ha mostrado avances importantes en esta materia y desde la expedición de la primera ley ha venido fortaleciendo sistemáticamente el cuerpo jurídico hasta el día de hoy, a continuación, se menciona las normas que dan cumplimiento el Plan Institucional de Capacitación 2024 – 2025.

1. Ley 165 de 1938 Ley que crea la carrera Administrativa
2. Ley 19 de 1958 Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública)
3. Constitución Política de Colombia. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.  
La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Remuneración mínima vital y móvil
- Proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- Estabilidad en el empleo



- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
  - facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
  - situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
  - primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
  - garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
  - protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
  - El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.
  - Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.
  - La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.
4. Constitución Política de Colombia. “Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”
  5. Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)
  6. Decreto Ley 1567 de 1998. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (...)
  7. Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)
  8. Ley 734 de 2002. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. “Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Título VI, DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPITULO I, La capacitación de los empleados públicos, “Artículo 36. Objetivos de la capacitación....

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.” (...)

9. Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación, Artículo 65.” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos



- desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.” Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”... Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004” (...)
10. Decreto 4661 de 2005 Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. “Artículo 1°. Modifícase el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:  
"Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos".  
También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"
  11. Ley 1064 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación Para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General De Educación. “Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal Contendida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano”
  12. Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias
  13. Resolución 2421 del 30 de noviembre de 2011 Por el cual se reglamenta el Plan de capacitación, sistema de Estímulos mediante de incentivos y Bienestar Social para los funcionarios de la Administración Municipal.
  14. Resolución 2730 de 28 de Agosto de 2014 Por la cual se reglamenta el porcentaje de apoyo económico para capacitación que establece el artículo 14 de la resolución número 2421 de 2011 que reglamento el plan de capacitación, sistema de estímulos mediante incentivos y bienestar social, para los funcionarios de la administración municipal.
  15. Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento administrativo de la función Pública: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
  16. Decreto 160 de 2014 Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las Organizaciones de empleados públicos “Artículo.16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los Servidores públicos en materia de negociación colectiva” .
  17. Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector De Función Pública
  18. Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
  19. Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP Y ESAP Por la cual se actualiza el Plan Nacional De Formación y Capacitación.
  20. Decreto 894 de 2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de Facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación Del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera



21. Sentencia C-527 de agosto de 2017 Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, “ en el entendido de que la Capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la Implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional
22. Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP “La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”. La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje”
23. Decreto 051 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
24. 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”
25. COMPE 3975 de 2019 Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 Documento técnico, metodológico, conceptual y de Diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, re inducciones y de entrenamiento de los Servidores públicos de las entidades del estado.

Con el propósito de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, se deben considerar tres aspectos básicos: el SER (su formación), el HACER (su entrenamiento) y el SABER (su capacitación).

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

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

Por otro lado, los cambios originados por el concurso de méritos, el ingreso de nuevos servidores públicos, así como los traslados, entre otros, dan cuenta de la necesidad de seguir fortaleciendo el desarrollo de las competencias laborales para un efectivo cierre de brechas, y una mejora de las relaciones interpersonales entre servidores, líderes, directivos y equipos de trabajo, avanzando hacia el logro de la Cultura Organizacional.



El Plan Institucional de Capacitación 2024 – 2025, estima incluir en su modelo pedagógico una Red de Formadores internos y externos que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia en la administración pública, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior de la Administración Municipal. Esto quiere decir que el objetivo principal de esta red es permitirle a las secretarías, direcciones y oficinas puedan aportar en la formación de los servidores públicos de forma activa, orientadas al cumplimiento de las políticas públicas del orden nacional, departamental y Municipal, con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio y una adecuada ejecución de las funciones, desde un enfoque institucionalista.

Esta Red de Formadores, dará cumplimiento a los manuales de funciones de la Secretaria General y Dirección de Función Pública respectivamente, y será coordinada por esta última, como estrategia de participación, los formadores internos que hagan parte de este modelo pedagógico recibirán incentivos (según metodología establecida en el Plan de Bienestar e Incentivos). La Red tendrá un único fin y será la de multiplicar conocimientos al interior de la Administración Municipal y se ejecutará como una línea de acción de este Plan

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la Administración Municipal de Fonseca La Guajira, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de formación y capacitación que tienen los servidores públicos de la Administración Municipal de Fonseca a, a través de las estrategias y herramientas dispuestas para tal fin, que permitan la actualización de las mismas, teniendo en cuenta que el plan está orientado a ejecutarse en dos vigencias – (Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO).
- ✓ Implementar el PIC 2024 – 2025 teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, jurídicos y metodológicos en esta materia, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la Entidad.
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos del PIC 2024 – 2025, a partir de los diferentes mecanismos dispuestos para tal fin, identificando el impacto de las capacitaciones, la calidad y el nivel de aceptación de la misma. Promoviendo una cultura organizacional de formación que permita construir conocimiento.



## PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC 2024 – 2025

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

- I. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- II. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- III. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- IV. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- V. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamenten esta materia, se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia. La Alcaldía Municipal de Fonseca deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2024 - 2025:

- ✓ **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.” (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).
- ✓ **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.





- ✓ **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- ✓ **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Adicionalmente este plan contara con:

- ✓ **La Democratización del conocimiento y de experiencias.** Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación.
- ✓ **Programas Virtuales:** Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual.

De acuerdo con la legislación Colombiana, decreto Ley 1567 de 1998 y de demas normas que complementan el sistema Nacional de Capacitación se definen los siguientes conceptos:

- **Administración pública:** Es la gestión que se lleva a cabo en los organismos, instituciones o entes públicos para atender los intereses o asuntos de los ciudadanos, de sus acciones y sus bienes, generando bienestar común. Tiene que ver con planificación en la optimización de los recursos disponibles (tangibles e intangibles), en la adopción de estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz.
- **Servidor Público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Capital Humano:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad.
- **Carrera administrativa:** Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).
- **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 en 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”

- **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.
- **Aprendizaje Organizacional:** el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento.
- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Competencias Laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- **Constructivista:** Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados
- **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
- **Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- **Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- **Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.