



**Tejiendo transformación: el trabajo social en la Gobernación de Antioquia.
Informe final de práctica profesional en la formulación del plan institucional de
capacitación 2024, Dirección de Desarrollo del Talento Humano – Gobernación de
Antioquia**

Ana María Granda Becerra

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajador Social

Tutor

Hernando Muñoz Sánchez, Doctor (PhD) en Perspectiva de Género en las Ciencias Sociales

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Granda Becerra, 2024)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Granda Becerra, A. M. (2024). *Tejiendo transformación: el trabajo social en la Gobernación de Antioquia. Informe final de práctica profesional en la formulación del plan institucional de capacitación 2024, Dirección de Desarrollo del Talento Humano – Gobernación de Antioquia*. [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Con amor y gratitud, dedico este trabajo a todos aquellos que han sido pilares esenciales en mi trayecto académico y personal. A la esplendorosa, poderosa y siempre amada Universidad de Antioquia, cuyos espacios y enseñanzas han sido el sólido fundamento de mi formación, el despertar de mi pasión y la llama encendida en mi ser.

A mis queridos profesores, cuya sabiduría y dedicación iluminaron mi sendero hacia el conocimiento y la comprensión de mi contexto, dejando una marca imborrable en mi percepción del mundo. Expreso un agradecimiento especial a mis tutores, Hernando y Luz Mery, quienes me acompañaron durante mis prácticas profesionales en la Gobernación de Antioquia. Su guía experta y apoyo constante fueron fundamentales en la realización de este proyecto. Su compromiso y experiencia han dejado una huella imborrable en mi crecimiento académico y profesional.

A mi familia y amigos, quienes han sido mi red de apoyo inquebrantable, les dedico este logro.

Su aliento, comprensión y amor han sido mi motor en los momentos más desafiantes. A mi Purple, por estar presente en mis mejores y peores momentos, por avivar el fuego de la esperanza y fomentar mi amor propio.

Este trabajo no solo representa mi esfuerzo, sino también la contribución de cada uno de ustedes a mi camino. Gracias a todos aquellos que han sido parte de este viaje, inspirándome y motivándome a alcanzar mis metas. Este logro no solo es mío, sino de todos ustedes que han sido parte integral de mi historia.

*“Nuestro mañana puede ser sombrío, silencioso y difícil,
es posible que tropecemos y caigamos,
pero las estrellas brillan más cuando la noche está oscura.
Y si las estrellas se ocultan, nos guiaremos por la luz de la luna.
Y si la luna está oscura,
que nuestros rostros sean la luz que nos ayuden a encontrar el camino.
Reimaginemos nuestro mundo.”*

- KNJ

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 9 |
| Abstract | 10 |
| Introducción | 11 |
| 1. Contextualización | 14 |
| 1.1. Función Pública..... | 14 |
| 1.2. Gobernación de Antioquia..... | 16 |
| 1.2.1. Misión..... | 16 |
| 1.2.2. Visión | 17 |
| 1.2.3. Principios y valores | 17 |
| 1.2.4. Objetivos | 17 |
| 1.2.5. Entes de control..... | 18 |
| 1.2.6. Secretarías | 19 |
| 1.2.7. Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional..... | 20 |
| 1.2.8. Departamentos administrativos | 21 |
| 1.2.9. Gerencias..... | 21 |
| 2. Objeto de intervención..... | 22 |
| 2.1. Justificación..... | 23 |
| 3. Objetivos..... | 26 |
| 3.1. Objetivo general | 26 |
| 3.2. Objetivos específicos..... | 26 |
| 4. Referente teórico y conceptual..... | 27 |
| 4.1. Categorías Claves:..... | 28 |
| 4.1.1. Capacitación:..... | 28 |
| 4.1.2. Servidor Público:..... | 28 |

| | |
|---|----|
| 5. Metodología | 29 |
| 6. Producto de la práctica: Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 | 30 |
| 7. Conclusiones | 73 |
| 8. Reflexiones | 75 |
| Referencias | 77 |
| Anexos | 80 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Marco normativo | 33 |
| Tabla 2 Marco conceptual | 38 |
| Tabla 3 Diagnóstico de necesidades de capacitación | 48 |
| Tabla 4 Resultados medición clima organizacional | 49 |
| Tabla 5 Resultados plan institucional de capacitación | 53 |
| Tabla 6 Resultados encuesta de necesidades de capacitación a directivos | 57 |
| Tabla 7 Tipo de conocimientos y temáticas | 60 |
| Tabla 8 Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación | 61 |
| Tabla 9 Eje 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos..... | 62 |
| Tabla 10 Eje 2. Territorio, vida y ambiente | 63 |
| Tabla 11 Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad | 63 |
| Tabla 12 Eje 4. Transformación digital y cibercultura..... | 64 |
| Tabla 13 Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público | 64 |
| Tabla 14 Eje 6. Habilidades y competencias..... | 65 |
| Tabla 15 Otros componentes del PIC..... | 65 |
| Tabla 16 Programa de inducción..... | 66 |
| Tabla 17 Programa de reinducción..... | 66 |
| Tabla 18 Recursos | 67 |

Siglas, acrónimos y abreviaturas

| | |
|---------------|---|
| APA | American Psychological Association |
| DAGRAN | Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo |
| DAP | Departamento Administrativo de Planeación |
| FURAG | Formulario Único de Reporte de Avances de Gestión |
| MIPG | Modelo Integrado de Planeación y Gestión |
| Párr. | Párrafo |
| PhD | Philosophiae Doctor |
| PIC | Plan Institucional de Capacitación |
| PNFC | Plan Nacional de Formación y Capacitación |
| SERES | Secretaría Regional y Sectorial |
| SST | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| TIC | Tecnologías de la Información y la Comunicación |
| UdeA | Universidad de Antioquia |

Resumen

Este proyecto de intervención se enfocó en fortalecer las habilidades de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia mediante la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024. El objetivo es mejorar la eficacia y desempeño en la prestación de servicios a la comunidad. Dado que las y los servidores trabajan en equipos interdisciplinarios, se reconoce la diversidad para abordar distintas problemáticas. Se utilizó un formato de diagnóstico para identificar prioridades de capacitación.

El análisis de datos recopilados permite entender el contexto del organismo gubernamental, direccionando el PIC y enfocándose en las dimensiones del saber, el saber hacer y el saber ser. Se identificaron seis ejes temáticos, con base en lo planteado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación [PNFC] 2023 – 2030, que son los siguientes: Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos; Eje 2: Territorio, vida y ambiente; Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad; Eje 4: Transformación digital y cibercultura; Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público y Eje 6. Habilidades y competencias.

Tras diagnosticar necesidades, se recopilaron datos adicionales sobre clima organizacional y riesgo psicosocial. El PIC busca no solo cumplir parámetros definidos, sino también reconocer al servidor público como un sujeto político capaz de cuestionar prácticas institucionales y tomar decisiones éticas. La intervención busca fomentar una perspectiva crítica en el diseño del PIC, con el objetivo de que los servidores públicos capacitados puedan abordar problemáticas sociales desde la justicia social y la transformación social, mejorando así la calidad de los servicios y el impacto en las comunidades.

Palabras clave: servidores públicos, plan institucional de capacitación - pic, gestión del conocimiento, creación de valor público, probidad y ética de lo público, clima organizacional.

Abstract

The intervention project focused on strengthening the skills of public servants in the Department of Antioquia through the formulation of the Institutional Training Plan (ITP) for the year 2024. The aim is to enhance effectiveness and performance in delivering services to the community. Recognizing that public servants work in interdisciplinary teams, diversity is acknowledged to address various issues. A diagnostic format was used to identify training priorities.

The analysis of collected data allows understanding the context of the government agency, guiding the ITP and focusing on dimensions such as knowledge, know-how, and being. Six thematic axes were identified based on the National Training and Education Plan (NTEDP) 2023 – 2030, which are as follows: Axis 1: Total peace, memory, and human rights; Axis 2: Territory, life, and environment; Axis 3: Women, inclusion, and diversity; Axis 4: Digital transformation and cyberculture; Axis 5: Probity, ethics, and public identity; and Axis 6: Skills and competencies.

After diagnosing needs, additional data on organizational climate and psychosocial risk were collected. The ITP seeks not only to meet defined parameters but also to recognize the public servant as a political subject capable of questioning institutional practices and making ethical decisions. The intervention aims to foster a critical perspective in the design of the ITP, with the goal of enabling trained public servants to address social issues from a standpoint of social justice and social transformation, thereby improving the quality of services and their impact on communities.

Keywords: public servants, institutional training plan – itp, knowledge management, creation of public value, probity and ethics in the public sector, organizational climate.

Introducción

El presente proyecto de intervención se centró en fortalecer las habilidades y competencias de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia a través de la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024, orientado a mejorar la eficacia, el desempeño y la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad.

Teniendo en cuenta que las y los servidores públicos desempeñan sus funciones en equipos de trabajo interdisciplinarios, es importante reconocer esta característica para abordar las diferentes problemáticas en las que se trabaja, dando un enfoque diferenciador en las funciones de cada Secretaría y sus respectivas Dependencias, estimulando la innovación en el desempeño de estas y con la finalidad de adaptarse a las cambiantes necesidades de la población en la que intervienen en la sociedad civil, como fin último del bienestar.

De acuerdo con lo anterior, para llevar a cabo la planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se utilizaron diferentes herramientas para la recolección de información, una de ellas es el *Formato de insumos para diagnóstico de necesidades de capacitación* determinado por la Gobernación de Antioquia, el cual es el primer instrumento utilizado de manera masiva para la generación de datos que permiten identificar, desde la perspectiva de las y los servidores y los Directivos, los temas que se consideran con alta, mediana y baja prioridad, como también de los que se pueden determinar como no necesarios.

El análisis de la información recolectada permite una cosmovisión específica del contexto de cada organismo que conforma la Gobernación, y la oportunidad de conocer, analizar y aplicar de manera apropiada la información en el Plan, puesto que estas necesidades junto con lo determinado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2030, son lo que determina el direccionamiento del PIC, enfoque de los ejes y la formulación de propuestas de capacitación para que los Servidores puedan desarrollar de manera profesional su labor, nutriendo las dimensiones de los saberes, saber hacer y saber ser.

Con base en lo anterior, la identificación de estas necesidades permite integrar las dimensiones desde los mismos ejes temáticos, que se denominan, según el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030* como:

- **Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos:** 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.
- **Eje 2. Territorio, vida y ambiente:** Dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, ofrecer una solución a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales y también propender por la transformación del territorio de forma multiescalar.
- **Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad:** 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.
- **Eje 4. Transformación digital y cibercultura:** 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 de la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- **Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público:** Importante en el contexto actual, 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.
- **Eje 6. Habilidades y competencias:** Fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Una vez diagnosticadas las necesidades de capacitación, se recopilan datos de otras áreas de la misma Dirección de Desarrollo del Talento Humano, quienes brindan información acerca de

la Medición del Clima Organizacional, de Riesgo Psicosocial, los Resultados del FURAG y el Autodiagnóstico MIPG, que, finalmente constituyen el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

Conforme a lo anterior, se puede evidenciar que los parámetros para la construcción del PIC se encuentran definidos, sin embargo, el objeto de intervención determinado desde el inicio pretende reconocer a las y los servidores públicos como un sujeto político que, desde una visión crítica de su realidad pueda capacitarse y desempeñar sus funciones desde una reflexión continua sobre las prácticas y políticas institucionales, cuestionando suposiciones y prejuicios arraigados y promoviendo la toma de decisiones informada, desde la ética profesional y la responsabilidad hacia las personas y comunidades a las que se presta servicio.

En resumen, la intencionalidad de la intervención se orienta a fomentar y fortalecer una perspectiva crítica para el diseño, la ejecución y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación para el año 2024, promoviendo que las y los servidores públicos capacitados, conscientes y comprometidos puedan abordar las dificultades de las problemáticas sociales desde una lente de justicia social y transformación social, mejorando así la calidad de los servicios y el impacto en las comunidades atendidas.

1. Contextualización

1.1. Función Pública

Con base en la información de la página web oficial de Función Pública, es una entidad pública del Gobierno Nacional Colombiano que hace parte de los 24 sectores que componen la Rama Ejecutiva Nacional; es la entidad técnica, estratégica y transversal que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Tiene como misión “fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.” (Página web Oficial Función Pública, 2024). Asimismo, determina sus objetivos y funciones institucionales en la misma vía, siendo la entidad que imparte los lineamientos a las entidades del Estado orientados al cumplimiento de los principios constitucionales de la función administrativa.

En esta misma línea, Función Pública orienta y coordina la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos a cargo de las entidades, determinando con lo anterior las directrices para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Antioquia.

De acuerdo con lo anterior, la entidad establece unas directrices de la formación en entidades públicas, que tiene como fundamento la Constitución Política, algunas normas nacionales y políticas que se enuncian a continuación:

- Constitución Política de Colombia: en el Artículo 53 se garantiza a los trabajadores “la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario”
- Ley 489 de 1998: El Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimenta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades,

valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. (Plan de Capacitación 2023, P. 6 – 7).

- Decreto Ley 1567 de 1998: En el Artículo 4 definen el concepto de Capacitación, que, además, a partir de este se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002: En el Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40 expide el Código Disciplinario Único, donde se establecen para los servidores públicos como Derechos el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones y como Deber el capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
- Ley 909 de septiembre de 2004: En el Artículo 15 se definen las normas que regulan el empleo público y especialmente, en este artículo determinan las funciones de las Unidades de Personal, teniendo como principal y conforme al tema, el diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con la ley y el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Además, en el Artículo 36 se definen los objetivos de la capacitación, indicando que 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.”
- Ley 1064 de julio 26 de 2006: 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.
- Decreto 4665 de 2007: se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública de 2008: Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública.
- Decreto Nacional 1083 de 2015: En el título 9 se indica que “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”. Asimismo, se establece que “Los

programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

- Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en el sector público: Inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.
- Resolución 390 de 2017: se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Decreto 815 de 2018: este 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.
- Resolución 0667 de 2018: adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas.
- Ley 1960 de 2019: Artículo 3. el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 quedará así: Profesionalización del Servicio Público.
- Resolución 104 de 2020: actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020 – 2030: Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los Servidores Públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

1.2. Gobernación de Antioquia

La Gobernación de Antioquia es una entidad pública, que, según la Constitución Política, la misión que tiene es a partir de los “fines esenciales del Estado”, el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; y como visión, según el sitio web oficial de la Gobernación, se tiene que para el año 2040, Antioquia sea una región más próspera, productiva, competitiva, pujante y ambientalmente sostenible, orientando su accionar al cumplimiento de estos.

1.2.1. Misión

Promover el desarrollo equitativo, competitivo, multicultural, sostenible y en paz, mediante un ejercicio de planeación participativa a través del Modelo de Gerencia Pública, el buen gobierno y en alianza con los diferentes actores, para garantizar el bienestar de los habitantes del territorio antioqueño. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Misión, 2024).

1.2.2. Visión

Para el 2040 la Gobernación de Antioquia seguirá siendo líder en los procesos de planeación prospectiva, donde las comunidades, a través del diálogo y la participación, son las protagonistas de su presente y su futuro para hacer de Antioquia el corazón verde de América. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Visión, 2024).

1.2.3. Principios y valores

- La Vida como valor supremo
- Cumplimiento de la palabra
- Velocidad del desarrollo
- La justicia cercana al ciudadano
- Entorno Ético entre servidores públicos, sector privado y ciudadanía
- Lo público es responsabilidad de todos
- Respeto por la institucionalidad y su mejoramiento
- Innovación y flexibilidad
- Sostenibilidad ambiental
- La participación e incidencia ciudadana
- Lucha frontal contra la corrupción
- Reconocimiento al valor de la diferencia. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Principios y Valores, 2024).

1.2.4. Objetivos

- Competitividad e infraestructura

- La nueva ruralidad, para vivir mejor en el campo
- Equidad y movilidad social
- Sostenibilidad ambiental
- Seguridad, justicia y derechos humanos
- Paz y posconflicto
- Gobernanza y buen gobierno

Con base en lo anterior, la Gobernación de Antioquia debe enfrentar importantes desafíos en materia de direccionamiento estratégico, fortalecimiento institucional, la planeación y gestión de las TIC, el bienestar laboral y calidad de vida de las y los servidores, los pensionados y sus familias y la consolidación de un modelo de gobierno de cara a la ciudadanía. Afrontar adecuadamente estos desafíos permite contar con una administración pública departamental competitiva, capaz, participativa, ágil, eficiente y eficaz, orientada a servir a los ciudadanos y óptima para interrelacionarla con diferentes sectores tanto públicos como privados del orden local, nacional e internacional. El ejercicio de buen gobierno se centra en la interacción entre direccionamiento estratégico, responsabilidad y gerencia de calidad, en un contexto ético y transparente. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Objetivos, 2024).

1.2.5. Entes de control

Como entidad pública, el accionar de la Gobernación es controlado y regulado por diferentes entes, que se encargan de velar por el buen funcionamiento y el buen uso de los recursos y bienes públicos, la participación ciudadana como control social, la protección ambiental, y control político, además que a nivel interno le realizan auditorías, entre estos estamentos se encuentra:

- Contraloría General de la República
- Contraloría General de Antioquia
- Asamblea Departamental
- Procuraduría General de la Nación
- Departamento Administrativo de la Función Pública

- Contaduría General de la Nación
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Gerencia de Auditoría Interna (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Entes de control, 2024).

1.2.6. Secretarías

En el mandato del gobernador Aníbal Gaviria Correa, se crearon los SERES (Secretaría Regional y Sectorial), quienes son los encargados a nivel regional y sectorial de las diferentes Secretarías y son las que tienen contacto directo con el mandatario. Los SERES son agrupados por Secretarías, y cada una le debe rendir cuentas al SERES correspondiente, los cuales son:

- Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Económico Equitativo
- Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Humano Integral
- Secretaría Regional y Sectorial de Desarrollo Territorial Sostenible Y Regenerativo
- Secretaría Regional y Sectorial de Seguridad Humana Y Gobierno

En esta misma línea, las Secretarías que hacen parte de la Gobernación de Antioquia, quienes tienen influencia de acción tanto en Medellín como en los diferentes lugares del Departamento, que tienen un enfoque y quehacer específico, son:

- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
- Secretaría de Ambiente y Sostenibilidad
- Secretaría de Asuntos Institucionales, Paz y No Violencia
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Inclusión Social y Familia
- Secretaría de Infraestructura Física
- Secretaría de las Mujeres
- Secretaría de Minas
- Secretaría de Participación y Cultura Ciudadana

- Secretaría de Productividad y Competitividad
- Secretaría de Seguridad y Justicia
- Secretaría de Suministros y Servicios
- Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
- Secretaría de Tecnologías de Información y las Comunicaciones
- Secretaría de Turismo
- Secretaría General
- Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia
- Secretaría Sectorial de Desarrollo Institucional y Gobernanza. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Gobernación – Secretarías, 2024).

1.2.7. Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

La práctica profesional se desarrolló en la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, que según la información del sitio web oficial de la Gobernación de Antioquia (2024),

encargada de establecer y aplicar políticas para la gestión del capital humano, que permiten el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo integral de los servidores públicos, bajo la premisa de La Alegría de Servir, buscando fortalecer los valores del servicio público y fomentando la cultura de la alegría en el servicio a la ciudadanía, haciendo de nuestro departamento un lugar para LA VIDA Y LA EQUIDAD. (Página Oficial Gobernación de Antioquia – Sección Gobernación – Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, 2024).

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría se divide en dos Subsecretarías, la Subsecretaría de Talento Humano y la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, en esta oportunidad, se hace énfasis en la Subsecretaría de Talento Humano, especialmente en la Dirección de Desarrollo de Talento Humano, la cual, es una dependencia transversal que se encarga del bienestar y la capacitación de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia, y, dentro de la Dirección, se encuentra el área de Capacitación, que es donde se llevó a cabo la práctica

profesional, encargada de brindar las capacitaciones a los Servidores Públicos, como derecho de estos y deber de la entidad.

1.2.8. Departamentos administrativos

- Departamento Administrativo de Planeación (DAP)
- Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo (Dagran)

1.2.9. Gerencias

- Gerencia de seguridad vial
- Gerencia de Seguridad Alimentaria y Nutricional, MANÁ
- Gerencia de Auditoría Interna
- Gerencia de Infancia, Adolescencia y Juventud
- Gerencia Indígena
- Gerencia de Afrodescendientes
- Gerencia de Servicios Públicos
- Gerencia de Municipios

2. Objeto de intervención

El objeto de intervención se centró en fortalecer las habilidades y competencias de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia mediante la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024. Este plan, tiene como propósito fundamental mejorar la eficacia, el desempeño y la excelencia de las y los servidores públicos en la prestación de servicios a la comunidad.

Con base en lo anterior, la intervención abordó diversas dimensiones, inicialmente se realizó una identificación de necesidades de capacitación, donde, de acuerdo a la percepción de las y los servidores, considerando los seis ejes temáticos (Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias) y las dimensiones (saberes, saber hacer, saber ser) necesarias para un servicio público de calidad.

Además, es crucial alinear el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con los objetivos estratégicos de la Gobernación y el esquema de aprendizaje organizacional para las entidades públicas definida por Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2030. Esto asegura que las habilidades adquiridas contribuyan de manera directa a los logros y metas institucionales. La intervención también se enfocó en mejorar la eficacia en la realización de tareas y funciones, elevando así el rendimiento de los servidores públicos para alcanzar dichas metas.

Lo anterior aporta al fin último de la Gobernación, lo cual corresponde a brindar un servicio de calidad y óptimo a los ciudadanos, fomentando el desarrollo de competencias clave que optimicen la calidad de los servicios prestados por parte de las y los servidores públicos del Departamento, estableciendo estándares elevados y promoviendo una cultura organizacional que valore la mejora continua, la innovación y la atención excepcional a la comunidad.

Por esto, la participación activa de las y los servidores públicos es una parte importante para mejorar el servicio, puesto que la participación en los diferentes procesos de capacitación asegura un compromiso con el desarrollo de habilidades y la aplicación práctica en sus responsabilidades diarias. Como consecuencia, es necesario establecer mecanismos de evaluación continua para medir el impacto del PIC, que permitan realizar ajustes en las estrategias según sea necesario y que

pueda garantizar que la intervención cumpla con sus objetivos de fortalecimiento de habilidades y competencias.

2.1. Justificación

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, se realiza con base en el anterior Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2030, en donde se define los lineamientos para esta, estableciendo como eje principal el fortalecimiento de las habilidades y competencias de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia, radica en la necesidad imperativa de elevar la eficacia, el desempeño y la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad, puesto que es por medio de la capacitación continua que se puede mejorar la calidad de este, fomentando la formación, actualización y aplicación de las habilidades enfocados en las dimensiones de saberes, saber hacer y saber ser de las y los servidores públicos, permitiéndoles un desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones, brindando servicios de alta calidad que satisfagan las necesidades cambiantes de la comunidad.

Asimismo, es fundamental realizar inducciones que vayan dirigidas a orientar el inicio de la integración de las y los servidores públicos a sus funciones, teniendo como propósito, además de enseñarles la misión y visión del Departamento, contribuir al fortalecimiento de la formación ética del talento humano. En esta misma línea, es importante realizar reinducciones enfocadas en las diferentes leyes y regulaciones que rigen el accionar de las y los servidores públicos, así como de las tecnologías, como parte esencial para la transformación digital. El plan de capacitación garantiza que las y los servidores estén al tanto de los cambios y ostenten las habilidades necesarias para aplicarlos de manera efectiva en su trabajo diario; además que hace más eficiente la ejecución de tareas, lo que lleva a una administración pública más ágil y efectiva. Esto, a su vez, contribuye a la optimización de recursos y a la mejora de los procesos internos.

De acuerdo con lo anterior, la identificación de las necesidades se aborda con base en los ejes planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2030, con lo que se tiene un aporte importante en el abordaje de las problemáticas, puesto que se enfoca en las apuestas públicas determinada en estos ejes (paz total, memoria y derechos humanos; territorio, vida y ambiente; mujeres, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; probidad,

ética e identidad de lo público; habilidades y competencias), con lo cual se garantiza cerrar las brechas de habilidades específicas, permitiendo fortalecer competencias críticas para la realización exitosa de las funciones asignadas, mejorando así el desempeño individual y colectivo, haciendo que las y los servidores públicos estén equipados para contribuir directamente a la consecución de metas institucionales, fortaleciendo la misión y visión de la Gobernación, lo que puede contribuir en una promoción de una cultura organizacional que valora la mejora continua. Las y los servidores públicos capacitados están más inclinados a buscar oportunidades para innovar y perfeccionar los servicios ofrecidos, dando así un impacto positivo directo en la comunidad a través de servicios más eficientes, accesibles y adaptados a las necesidades ciudadanas.

La intervención del Trabajo Social en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Departamento de Antioquia presenta varios aspectos que la distinguen y le otorgan un valor significativo, puesto que se da desde un enfoque integral para el desarrollo de competencias desde una perspectiva crítica, teniendo en cuenta que el PIC no solo se centra en el aspecto técnico ("saber hacer"), sino que también aborda el desarrollo de conocimientos ("saberes") y habilidades personales y éticas ("saber ser"). Este enfoque tridimensional garantiza un desarrollo integral de los servidores públicos, preparándolos mejor para enfrentar desafíos diversos.

Asimismo, se considera la capacitación como un proceso, no como un evento único, sino donde se procura que sea continuo y que se adapte a las necesidades cambiantes de la comunidad y del entorno tecnológico y legal. Este dinamismo asegura que los servidores públicos siempre estén actualizados y preparados para aplicar nuevas tecnologías y regulaciones en su trabajo diario. Al mejorar las habilidades y competencias de los servidores públicos, el PIC contribuye a una administración más eficiente y efectiva, lo que a su vez optimiza los recursos y mejora los procesos internos. Esto es esencial para una gestión pública ágil y eficaz.

La intervención de un grupo interdisciplinario en la formulación, ejecución y evaluación del PIC, promueve el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos, ofreciendo, desde diferentes perspectivas, oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo. Esto no solo beneficia a la Gobernación al contar con un personal más capacitado y motivado, sino que también mejora la satisfacción y el bienestar de los propios servidores públicos, pues posibilita alinear la capacitación con la misión y visión de la Gobernación, lo que refuerza la identidad y los valores institucionales, promoviendo una cultura organizacional coherente y robusta que valora la excelencia y el servicio público de calidad.

Finalmente, lo planteado responde a los diferentes ejes del PNFC, lo que permite que la intervención tenga un enfoque integral y continuo, una adaptabilidad a los cambios, con énfasis en la mejora continua y la innovación, y que pueda generar un impacto tanto en la eficiencia administrativa como en el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos. Estos elementos combinados aseguran una prestación de servicios públicos de alta calidad, adaptada a las necesidades de la comunidad y alineada con los objetivos institucionales.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Fortalecer las habilidades y competencias de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia a través de la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024, orientado a mejorar la eficacia, el desempeño y la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de capacitación de las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia por medio de las herramientas de recolección de información definidas por la entidad antes de finalizar el 2023.
- Analizar la información para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024 que incluya programas de formación enfocados en las dimensiones de competencias (saberes, saber hacer y saber ser) identificadas en el diagnóstico.
- Integrar el esquema de aprendizaje organizacional delineado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del año 2024 para añadir valor a la formación y al desempeño integral de los servidores públicos, al mismo tiempo que orienta efectivamente el ejercicio de sus funciones.

4. Referente teórico y conceptual

El Plan Institucional de Capacitación para las y los servidores públicos del Departamento de Antioquia se fundamenta en la teoría de sistemas sociales de Luhmann (1996), una perspectiva teórica que considera a las organizaciones como sistemas sociales interconectados con su entorno. En este enfoque, el autor sostiene que mejorar las competencias, en este caso de las y los servidores públicos, puede tener un impacto positivo en el sistema, fortaleciendo su capacidad para brindar servicios de alta calidad a la comunidad.

Desde la teoría de sistemas sociales (1996), el autor habla del término *autopoiesis*, haciendo referencia a que las organizaciones producen sus propios componentes, entendidas como sistemas cerrados operativamente, donde las operaciones son las decisiones. En este contexto, la organización tiene fronteras y elementos que son productos propios de su funcionamiento interno, y, que son las y los servidores públicos los que potencian su accionar.

En el texto *La teoría de sistemas de Niklas Luhmann (1996)* se afirma que el sistema social se descompone en subsistemas, entre los cuales se encuentran el sistema político, económico, científico, religioso, artístico, mediático, educativo y jurídico. Cada subsistema observa la sociedad desde su propia función, guiándose por una distinción binaria, el código, que estructura su manera de entender y procesar la información. El autor pone como ejemplo el sistema científico, donde se utiliza la distinción de verdadero/falso como su código, mientras que en el sistema jurídico se basa en la distinción entre lo legal y lo ilegal.

En este caso, se tiene en cuenta el sistema educativo, puesto que transforma los sistemas psíquicos singulares, permitiendo la participación en cualquier forma de comunicación, dándole así un papel fundamental a la capacitación, que permite la transformación de las realidades. En este sentido, la peculiaridad del sistema educativo radica en que sus efectos se manifiestan en el exterior del sistema social, influyendo directamente en la capacidad de los sujetos para interactuar de manera efectiva en la sociedad, es decir, en el mejoramiento del servicio a la comunidad.

Así, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se presenta como una estrategia clave para potenciar las competencias y el desarrollo integral de las y los servidores públicos, interviniendo directamente en el sistema educativo como un subsistema funcional. Al mejorar las habilidades y conocimientos de las y los servidores públicos, se contribuye al fortalecimiento del desempeño de sus funciones, lo cual es proporcional a brindar servicios de alta calidad a la comunidad. En este

sentido, la capacitación se convierte en un elemento esencial para el desarrollo y la eficacia de la organización dentro del entorno social.

4.1. Categorías Claves:

Las categorías o conceptos son definidos conforme a las directrices de los diferentes decretos, teniendo como principal fuente de información el Plan de Capacitación 2023, donde se encuentra que, para el presente trabajo, se tienen en cuenta los siguientes conceptos:

- 4.1.1. *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. (Colombia. Presidencia de la República, 1998).
- 4.1.2. *Servidor Público:*** empleados al servicio del Estado y de la comunidad. Hay tres tipos de servidores públicos: 1. Los empleados públicos: estos están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad. 2. Los trabajadores oficiales: la vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador. 3. Los miembros de corporaciones de elección popular: son empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio de voto popular. (Colombia. Presidencia de la República, 1991).

5. Metodología

La metodología propuesta para la intervención se realizó con base en la aplicación de la planeación estratégica, una herramienta que proporciona una estructura sólida y un marco de trabajo para que las organizaciones definan, implementen y evalúen estrategias a largo plazo. Este enfoque resulta fundamental para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), ya que se inicia con el análisis del entorno, la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA), y se desarrolla a partir de esto, estableciendo estrategias, implementándolas y monitoreándolas continuamente.

En paralelo, se emplearon técnicas de obtención de datos, siendo el formato de insumo de necesidades de capacitación la herramienta principal en este caso. La sistematización de la información se llevó a cabo mediante técnicas analíticas como la tabulación de datos, informes de hallazgos, prediagnóstico, diagnóstico, y, finalmente, se plasmó en el PIC definido mediante seis ejes (Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias) enfocados en el desarrollo integral de las y los servidores públicos y la orientación del desempeño de sus funciones.

Para complementar este proceso, se implementó el "Diagnóstico Rápido Participativo", cuya finalidad principal es permitir que los grupos poblacionales identifiquen sus intereses, fortalezcan sus capacidades de toma de decisiones y solucionen sus propias necesidades. Este método distribuye responsabilidades entre los grupos, evitando la centralización en pocas personas.

Además, se incorporarán técnicas de jerarquización y priorización, destacando la Matriz de Jerarquización, que valora aspectos según criterios específicos y los clasifica desde "muy adecuados" hasta "poco adecuados". Esta técnica permite visualizar los criterios de la comunidad, sirve como base para análisis futuros, y facilita la comparación indirecta de alternativas.

6. Producto de la práctica: Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024

Introducción

En el contexto dinámico en el que se encuentra la Gobernación de Antioquia, la excelencia institucional debe ser dirigida por la calidad y el desarrollo continuo de su recurso más valioso: sus servidores públicos; los cuales son reconocidos como sujetos de derechos, políticos y cambiantes, comprometidos con los objetivos institucionales que se ven materializados en su gestión y servicio a la comunidad, por lo que se enfocan en el fortalecimiento de sus competencias, reconociendo su papel estratégico en la evolución de la entidad pública, teniendo como premisa la eficiencia, la eficacia, la innovación y el servicio de calidad con y para la comunidad antioqueña.

Por esto, en estas páginas, se traza la hoja de ruta del 2024, donde se pretende fomentar la formación, actualización y aplicación de las competencias, enfocados en las dimensiones del saber, el hacer y el ser de los servidores públicos, como herramienta que les permita asumir los desafíos actuales y futuros que requiera el ejercicio de su cargo.

Lo anterior se plantea con base en la Resolución 390 de 2017 generada por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se define el Plan Nacional de Formación y Capacitación en marzo de 2020 y con vigencia hasta el 2030, y, donde se establecen los lineamientos que deben seguir las entidades públicas para el diseño e implementación de programas de capacitación, dirigidos al fortalecimiento de la profesionalización y desarrollo del servicio público.

Con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se parte de la importancia que tiene la formación y la capacitación para el desempeño institucional, teniendo en cuenta lo consignado en el documento mencionado anteriormente, el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones.

De acuerdo con lo anterior, en el Plan se señala esta importancia desde los lineamientos establecido para realizar las actividades de capacitación y entrenamiento, se indica que:

Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

La Gobernación de Antioquia ha estado comprometida con la formación y capacitación de los servidores públicos en sus diversas áreas, como secretarías, direcciones y gerencias. Este enfoque busca mejorar el servicio proporcionado a diversos grupos de interés. La idea es contribuir al desarrollo personal y la profesionalización de los servidores públicos, mejorando así su desempeño en sus responsabilidades. El objetivo final es alcanzar estándares de excelencia en los servicios estatales, lo que a su vez fortalece la confianza de los ciudadanos en el servicio brindado por la Gobernación.

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional presenta el Plan Institucional de Capacitación para el año 2024. Este plan se actualiza anualmente y está estructurado de acuerdo con las directrices de Función Pública. Su propósito es definir las acciones de formación y capacitación para este periodo, alineadas con la misión y objetivos del Departamento de Antioquia. La meta es contribuir a la excelencia y calidad en la prestación de servicios, así como al desarrollo integral del talento humano. Se busca también mejorar el conocimiento y las competencias laborales necesarias para el alto desempeño de los servidores públicos.

1. Componente estratégico

1.1. Objetivo general:

Desarrollar o fortalecer las competencias de los Servidores Públicos del Departamento de Antioquia, a través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento, que contribuyan con su profesionalización y el logro de los objetivos estratégicos enfocados en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo de Antioquia.

1.2. Objetivos específicos:

- Enfocar el proceso de aprendizaje Organizacional en el desarrollo de competencias y la profesionalización del servidor público, desde las dimensiones del saber, del hacer y del ser.
- Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.
- Promover un cambio gradual hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público, en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional del Departamento de Antioquia.

1.3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia de las diferentes SERES, Secretarías, Departamentos, Subsecretarías, Gerencias y Direcciones contempladas en la estructura organizacional del Decreto Departamental vigente.

2. Marco normativo

El sistema de formación del Departamento de Antioquia tiene fundamento en tratados internacionales, en la Constitución Política, normas nacionales, y políticas internas, así:

Tabla 1

Marco normativo

| Norma | Descripción |
|--|--|
| Constitución Política de Colombia de 1991 | Artículo 53 “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” |
| 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."

Lo anterior, es determinado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación como "uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios."

Decreto Ley 1567 de 1998

Con base en lo determinado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, indica que por este decreto "se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del 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).

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>4.Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.</p> <p>5.Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.”</p> |
| <p>Ley 734 de 2002</p> | <p>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único:</p> <p>Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”</p> <p>Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”</p> |
| <p>Ley 909 de 2004</p> | <p>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <p>e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.”</p> <p>Artículo 36. Objetivos de la capacitación. “1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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.”</p> |

| | |
|--|--|
| 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.” |
| Decreto 4665 de 2007 | “Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.” |
| Carta iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública de 2008 | “Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública, permitiendo fortalecer las capacidades de las entidades y aceptar los retos asociados a las necesidades de los ciudadanos para lograr su bienestar.” |
| Decreto Nacional 1083 de 2015 | Título 9. Capacitación. 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. |
| Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en sector público | “Inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.” |
| Resolución 390 de 2017 | “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.” |
| 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.” |
| Resolución 0667 de 2018 | “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas.” |
| Ley 1960 de 2019 | Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” |
| Resolución 104 de 2020 | “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.” |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020 – 2030 | “Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.” |

3. Marco conceptual

Para la mejor comprensión del presente documento se aportan las definiciones de los conceptos centrales que lo conforman:

Tabla 2
Marco conceptual

| Concepto | Definición |
|-----------------------------------|---|
| Aprendizaje Organizacional | Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. |
| Capacitación | La capacitación comprende los procesos relacionados con educación no formal y educación informal y es definida en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, así: 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. |
| Competencia Laboral | 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 |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>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 (Decretos 2539 del 2005, 1083 del 2015 y 815 de 2018).</p> |
| Conferencia | <p>Exposición oral de corta duración que desarrolla un especialista sobre un tema específico para transmitir sus conocimientos o experiencias. La exposición puede enriquecerse con una sesión de preguntas y respuestas. Su duración es entre 2 y 8 horas.</p> |
| Congreso | <p>Programa informativo en el que participan un número plural de ponentes, que comparten y socializan los avances y hallazgos que han logrado a través de sus estudios e investigaciones alrededor del tema central del certamen. El programa puede ser complementado con conferencias plenarias orientadas por destacados expertos. La duración oscila entre 8 y 32 horas.</p> |
| Curso | <p>Programa que promueve la adquisición de conocimientos y habilidades con la conducción de un profesor o experto, que aporta buena parte del conocimiento y complementa el proceso de aprendizaje con debates, ejercicios, casos y ejemplos, mediante los cuales se aplican conocimientos. Los participantes aportan al proceso sus conocimientos y experiencias. Puede ser teórico, práctico, o teórico-práctico. Generalmente se desarrolla entre 16 y menos de 80 horas.</p> |
| Curso Virtual o e-Learning | <p>Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el alumno pasa a ser el centro de la formación, al tener</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>que auto gestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores y compañeros.</p> |
| Diplomatura | <p>Programa conformado por varios módulos orientados por un grupo de docentes que tratan, desde diferentes perspectivas y con una secuencia lógica, un tema central. Cada módulo puede ser un seminario, taller o curso. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento, sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con el aporte de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico. Permite la producción de documentos académicos que plasman las conclusiones. Tiene una duración entre 80 y 160 horas</p> |
| Educación Informal | <p>Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 2004).</p> |
| Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano | <p>Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).</p> |
| Entrenamiento | <p>Es de carácter práctico, destinado a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el trabajo. Conjunto de acciones y estrategias orientadas al desarrollo de habilidades operacionales, técnicas y operativas en el puesto de trabajo, para la realización de funciones o trabajos que exijan habilidad</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>práctica, con el objeto de empoderar al individuo y lograr su efectiva incorporación en los equipos de trabajo.</p> |
| Formación | <p>Entendida como aquellos procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.</p> |
| Foro | <p>Reunión para discutir y analizar asuntos de interés o intercambiar experiencias, ante un auditorio que a veces interviene en la discusión. Tiene una duración entre 2 y 10 horas.</p> |
| Pasantía | <p>Programa dirigido a afianzar conocimientos bajo la metodología de una práctica u observación. Por lo general, su duración es de 1 semana a 6 meses.</p> |
| Plan Institucional de Capacitación - PIC | <p>Conjunto coherente de acciones de capacitación, formación y entrenamiento que durante un periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.</p> <p>Incluye las metodologías, poblaciones, criterios de selección de las mismas, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que se aplicaran en cada caso.</p> |
| Seminario | <p>Proceso colectivo de aprendizaje conducido por un experto o varios expertos en un tema, que se estudia y se debate intensivamente en varias sesiones en las que todos participan aportando sus conocimientos, logros e investigación y experiencias. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con la aportación de sus conocimientos</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>y experiencias sobre el t3pico; permite la producci3n de documentos acad3micos que plasman las conclusiones. Duraci3n entre 8 y 40 horas</p> |
| Servidor P3blico | <p>Los servidores p3blicos son las personas que prestan sus servicios al Estado a la administraci3n p3blica. El t3rmino de servidor p3blico se utiliza desde la Constituci3n de 1991, en donde se afirma que 3stos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad. Hay tres tipos de servidores p3blicos: 1. Los empleados p3blicos: Estos est3n vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que est3n establecidas con anterioridad. 2. Los trabajadores oficiales: La vinculaci3n de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindir de acuerdo con el desempe1o mostrado por el trabajador. 3. Los miembros de corporaciones de elecci3n popular: Son los empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio del voto popular.</p> |
| Simposio | <p>Programa informativo conformado por una serie de conferencias de expertos, que abordan dimensiones y subtemas asociados con un tema central. Se dirige a un amplio grupo de asistentes. Generalmente la duraci3n es entre 4 y 24 horas</p> |
| Sistema de Formaci3n Institucional | <p>Conjunto coherente de pol3ticas, planes, modelo pedag3gico, proyectos, programas estrategias de procesos de formaci3n, disposiciones legales, escuela de formaci3n institucional de la Gobernaci3n de Antioquia, red de formadores, mecanismos de medici3n dependencias, recursos organizados con el prop3sito com3n de generar en la entidad y en sus servidores mayor capacidad de aprendizaje y acci3n en funci3n de lograr la eficiencia y la eficacia de la administraci3n p3blica, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio.</p> |

| | |
|---|---|
| Sistema Integrado de Gestión (SIG) | Se configura como el conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y directrices, que permiten a todos los servidores públicos del Departamento de Antioquia, ejercer sus funciones de manera efectiva y con el propósito de entregar productos y servicios de la mejor calidad posible a la comunidad. |
| Taller | Programa dirigido por un docente, quien durante el desarrollo del mismo aporta conocimientos y orienta a los participantes en la realización, individual o en grupos, de un proyecto en el cual se aplican los conocimientos adquiridos para lograr una mejor comprensión de los mismos. Duración entre 8 y 60 horas. |

4. Actores que intervienen en el Plan Institucional de Capacitación

4.1. Secretaría del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

La misión principal de este organismo consiste en liderar, diseñar, coordinar y poner en práctica políticas integrales, planes estratégicos, programas y proyectos con el fin de asegurar un funcionamiento óptimo y efectivo del Departamento. Su labor abarca la supervisión y desarrollo de iniciativas que contribuyan al progreso y bienestar de la comunidad, mediante la aplicación de enfoques y estrategias que respondan a las necesidades y desafíos específicos que enfrenta la jurisdicción.

4.2. Subsecretaría del Talento Humano

Ocupa un rol preeminente en la dirección y supervisión de los procesos integrales de formación, capacitación y desarrollo de competencias de los servidores públicos. Esta responsabilidad implica liderar iniciativas diseñadas para fortalecer las habilidades y conocimientos del personal, garantizando una alineación efectiva con las políticas, estrategias e instrumentos establecidos a nivel organizacional. A través de un enfoque estratégico, se busca potenciar el crecimiento profesional y la excelencia en el desempeño de los servidores públicos, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales y al servicio eficiente a la comunidad.

4.3. Dirección de Desarrollo del Talento Humano

La contribución al desarrollo integral de los servidores públicos en el nivel central de la Administración Departamental es una tarea central de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano. Esta entidad despliega su labor a través del diseño meticuloso de planes, programas y proyectos de formación y capacitación, enmarcados dentro de una visión de educación continua.

En consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dirección de Desarrollo del Talento Humano desempeña un papel fundamental en la ejecución y perfeccionamiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Dicha gestión estratégica se orienta hacia el logro del propósito fundamental, los resultados y, de manera más

amplia, al cumplimiento de los objetivos contemplados en los planes de la organización. Este enfoque estratégico no solo busca el crecimiento individual de los colaboradores, sino que también se alinea con la eficacia organizativa y el cumplimiento de los fines institucionales.

4.4. Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

La Subsecretaría de Desarrollo Organizacional juega un papel fundamental al ser la entidad encargada de propiciar el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la Administración Departamental. Su enfoque va más allá de una mera administración de recursos humanos, ya que se dedica activamente a diseñar y establecer lineamientos estratégicos y directrices que orientan la implementación de acciones específicas en Gestión del Conocimiento y la innovación a nivel institucional.

En este contexto, la Subsecretaría no se limita únicamente a abordar aspectos operativos, sino que se erige como un arquitecto de cambio organizacional. Mediante la formulación e implementación de planes, programas y proyectos, la entidad busca crear un entorno propicio para el aprendizaje continuo y la adopción de prácticas innovadoras. Su objetivo es doble: fortalecer las habilidades y competencias individuales de los servidores públicos, al tiempo que promueve una cultura organizacional que fomente la colaboración, la creatividad y la eficiencia.

4.5. Comisión de Personal

La Comisión de Personal desempeña un papel activo al participar de manera integral en la formulación del Plan Anual de Capacitación y en el de Estímulos, así como en el seguimiento de ambos. Esta participación no solo se limita a una función consultiva, sino que implica una contribución proactiva al diseño y desarrollo de iniciativas estratégicas destinadas a fortalecer las capacidades y motivaciones del personal dentro de la organización.

En el contexto del Plan Anual de Capacitación, la Comisión no solo actúa como un órgano de revisión, sino que también se involucra en la identificación de necesidades de formación y en la recomendación de enfoques innovadores que respondan a las demandas cambiantes del entorno laboral. Su compromiso va más allá de la aprobación formal, ya que busca garantizar que las

actividades de capacitación estén alineadas con los objetivos organizacionales y contribuyan de manera efectiva al desarrollo de competencias clave.

En cuanto al Plan de Estímulos, la Comisión desempeña un papel crucial al colaborar en la concepción y evaluación de programas que reconozcan y fomenten el desempeño excepcional y la motivación del personal. Su intervención se orienta a asegurar que los estímulos propuestos estén alineados con las metas estratégicas de la organización y generen un impacto positivo en el compromiso y la productividad de los colaboradores.

4.6. Superior Jerárquico

El Superior Jerárquico asume un rol fundamental al identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios bajo su dirección, y tiene la responsabilidad de comunicar por escrito a la Dirección de Desarrollo de Talento Humano. Este proceso implica una colaboración estrecha con la mencionada Dirección, la cual llevará a cabo un análisis detallado de las funciones y los requerimientos de capacitación necesarios para el equipo.

La participación activa del Superior Jerárquico no se limita a la simple identificación de necesidades, sino que también incluye la promoción activa de la participación de los funcionarios en las diversas ofertas de capacitación presentes en el Plan Institucional de Capacitación. Este impulso refleja un compromiso con el desarrollo continuo del equipo, asegurando que tengan acceso a oportunidades de formación que estén alineadas con los objetivos organizacionales y las metas individuales de cada miembro.

La comunicación escrita hacia la Dirección de Desarrollo de Talento Humano no solo representa un acto administrativo, sino que es un componente clave en el proceso de mejora continua. Este intercambio de información facilita la creación de planes de capacitación personalizados y adaptados a las necesidades específicas del equipo, contribuyendo así al fortalecimiento de las competencias individuales y al desarrollo colectivo del grupo de trabajo

4.7. Servidores Públicos

La capacitación para los servidores públicos no solo se consolida como un derecho inherente, sino también como una responsabilidad de suma importancia. Este proceso formativo

no solo ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional, sino que también demanda un compromiso activo por parte de los individuos que lo reciben. Si bien brinda la posibilidad de mantenerse actualizado en un entorno laboral en constante evolución, su efectividad requiere la dedicación de tiempo y espacio por parte de los beneficiarios.

En este sentido, se establece como un deber fundamental para cada servidor público asistir y participar activamente en las diversas actividades de capacitación contempladas en el Plan Institucional. La adquisición de conocimientos no solo se traduce en un beneficio individual, sino que también contribuye al fortalecimiento colectivo de la institución. Además, el compromiso de compartir los conocimientos adquiridos se erige como un componente esencial, fomentando un ambiente colaborativo y un intercambio de ideas que potencia el desarrollo integral de la comunidad de servidores públicos.

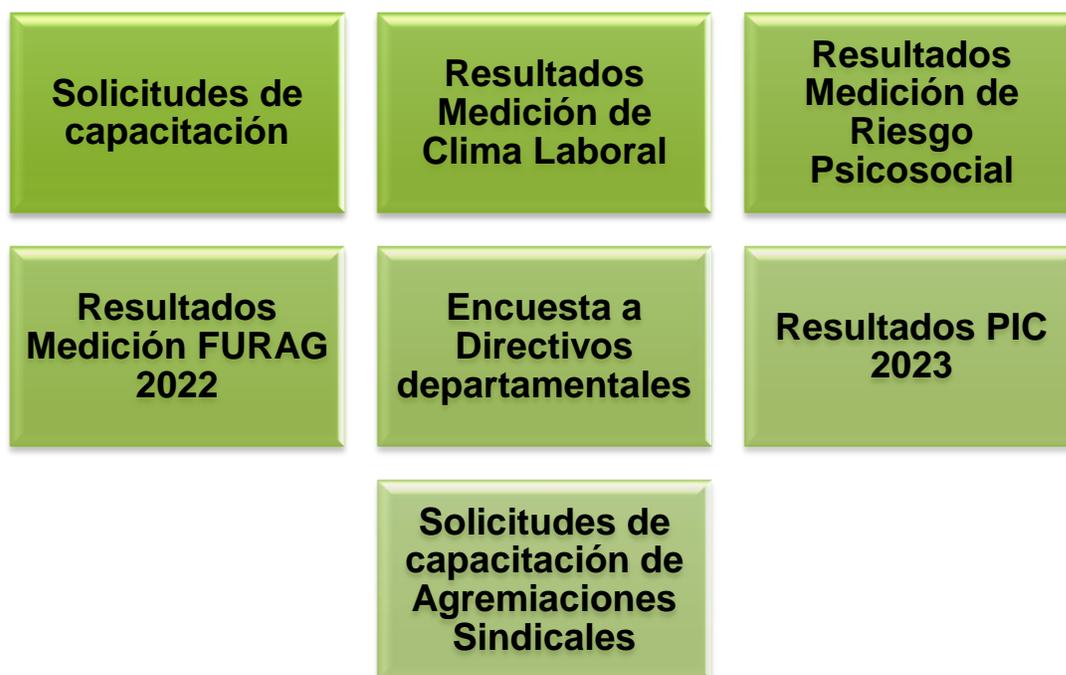
En resumen, la capacitación, al ser simultáneamente un derecho y una obligación, no solo ofrece un camino hacia el desarrollo personal y profesional, sino que también demanda un compromiso activo y continuo de parte de los servidores públicos. Su participación no solo enriquece individualmente, sino que también contribuye al fortalecimiento colectivo de la institución, generando un impacto positivo en el servicio público y en la consecución de los objetivos organizacionales.

5. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El propósito del diagnóstico es comprender las necesidades de formación y capacitación del personal adscrito a la entidad, así como identificar los métodos de capacitación y las prioridades institucionales, mediante el uso de diversas herramientas institucionales y la encuesta realizada a los directivos de todos los Organismos y dependencias de la Gobernación de Antioquia. En cuanto a las herramientas institucionales, se analizaron las siguientes:

Tabla 3

Diagnóstico de necesidades de capacitación



5.1. Solicitudes de capacitación:

La formulación de solicitudes de capacitación se constituye como un insumo al Plan Institucional de Capacitación PIC, mediante el cual se sustenta la atención de una necesidad específica de formación, que incluye un tratamiento inmediato y que, por los beneficios que se

obtienen en su aplicación en áreas o procesos con los que se relaciona, pretende incrementar la productividad del servidor y fortalecer acciones de la organización de cara a la comunidad.

Para el periodo enero 2024 – diciembre 2024, las solicitudes de capacitación se presentan de acuerdo con la demanda generada al interior de las dependencias y organismos que hacen la solicitud. Pueden relacionarse con otras necesidades evaluadas dentro de la entidad o pueden ser nuevas y de obligatorio cumplimiento según requerimientos normativos.

Entre los años 2022 y 2023 se evidenciaron solicitudes de capacitación dirigidas al tratamiento de temas como: procesos contractuales, gestión administrativa, herramientas ofimáticas y aplicativos, entre otros, siendo estos los generantes de demanda institucional.

Se atenderán dentro del PIC 2024 las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos dentro de esta modalidad y según el presupuesto disponible.

5.2. Resultados medición clima organizacional:

Según la programación institucional la última medición de clima organizacional fue realizada en el año 2023, cuyos resultados indican la necesidad de intervenciones relacionadas con los siguientes ejes:

Tabla 4

Resultados medición clima organizacional

| EJE TEMÁTICO | INTERVENCIONES A REALIZAR |
|----------------------------|---|
| Habilidades y competencias | Saberes: Dirección de personal |
| | Saber hacer: Habilidades de liderazgo |
| | Saber ser: Credibilidad del rol del jefe Ética –honestidad, respeto, equidad |

| | |
|--|---|
| | Trabajo en equipo Adaptación al cambio |
|--|---|

Durante el año 2023 se realizaron talleres y acciones de fortalecimiento con Directivos y servidores relacionadas con temáticas de comunicación y en habilidades para comunicar. Para el PIC 2024 se dará continuidad a las acciones de fortalecimiento basadas en esta medición.

5.3. Medición de riesgo psicosocial:

De acuerdo con los resultados de medición de año 2024, en las recomendaciones, se encuentran los aspectos que se deben fortalecer, relacionados con dimensiones que indicaron los siguientes temas de atención: Liderazgo, capacitación, cargas de trabajo, gestión del desempeño, claridad del rol.

- **Demandas emocionales:** la entidad debe ofrecer oportunidades de capacitación y acompañamiento grupal que favorezcan el desarrollo de habilidades socioemocionales en el ámbito laboral.
- **Demandas cuantitativas:** se sugiere para el bienestar de los Funcionarios y el rendimiento de la organización es el compromiso de las directivas con la prevención de la sobrecarga laboral.
- **Claridad y consistencia de rol:** se recomienda que se un proceso de reinducción al puesto de trabajo consiste en brindar a los empleados una actualización sobre los aspectos relevantes de la organización, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las responsabilidades y competencias asociadas a su cargo.
- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** se propone para mejorar el bienestar y la salud ocupacional de los Funcionarios, la entidad debe implementar medidas que faciliten la identificación de las necesidades de rotación, adecuación y seguimiento de los puestos de trabajo.
- **Retroalimentación del desempeño:** para garantizar el desarrollo profesional y personal de los empleados, es importante realizar los procesos de retroalimentación de manera adecuada y respetuosa

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, se propone implementar un sistema de evaluación y gestión de competencias que permita identificar y clasificar las habilidades y destrezas individuales de cada uno.
- **Demandas de carga mental:** realizar acciones de inspección, ejecución y seguimiento que aborden la carga de trabajo, la rotación de puestos de trabajo y otros factores psicosociales relevantes para la entidad.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** se recomienda promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un objetivo que requiere de medidas que permitan a los empleados adaptar su horario y su ritmo de trabajo a sus necesidades personales y familiares, sin que ello suponga una merma en su rendimiento ni en su calidad de vida.
- **Participación y manejo del cambio:** se sugiere realizar una actividad de sensibilización y diálogo que se podría realizar con los empleados de la entidad es un taller participativo donde se presenten los objetivos y beneficios del cambio organizacional, se escuchen las inquietudes y expectativas de los participantes, y se construyan acuerdos y compromisos para facilitar el proceso.
- **Estrés:** se propone implementar estrategias de intervención para reducir el impacto negativo del estrés en el desempeño laboral y la salud mental de los y empleados para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

5.4. Resultados FURAG

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. La medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

El resultado de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la Gobernación de Antioquia, correspondiente al año **2022** entregó a la entidad una serie de recomendaciones por cada política, para el caso del Plan Institucional de Capacitación fueron las siguientes:

- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

5.5. Autodiagnóstico MIPG:

En el autodiagnóstico de **Gestión Estratégica del Talento Humano** elaborado para el año 2022, se relacionan los siguientes temas para continuar seguimientos e implementar acciones de fortalecimiento, relacionadas con:

- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

En el autodiagnóstico del año 2022 de **Gestión del Conocimiento y la Innovación**, se relacionan los siguientes temas para continuar seguimientos e implementar acciones de fortalecimiento, relacionadas con:

- Analítica institucional
- Innovación e Ideación
- Experimentación en el contexto público

5.6. Resultados plan institucional de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación para los empleados de El Departamento de Antioquia, se formula teniendo en cuenta que la organización tiene un total de **3147** empleados Servidores públicos, los cuales de manera diferenciada mediante los procesos de formación y/o capacitación y/o socialización organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento), tienen la oportunidad de fortalecer conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para contribuir con el logro de los objetivos institucionales y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Esta población, está distribuida según los 5 niveles jerárquicos establecidos para las Entidades públicas: Asesor, Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. Esta variedad de empleos y niveles, motivan el diseño de estrategias de formación y capacitación que respondan a las necesidades de la organización en todos sus niveles y empleos específicos.

Durante el 2023, fueron atendidos 10.206 servidores:

Tabla 5

Resultados plan institucional de capacitación

| EJE TEMÁTICO | EVENTO | ASISTENCIAS |
|---------------------------------|---|-------------|
| Eje 1. Gestión del conocimiento | Capacitación: Servicio de consulta de los documentos en los archivos de gestión | 77 |
| | Conversatorio: Análisis del sector y estudio del mercado | 170 |
| | Capacitación: Organización de archivos de gestión | 177 |
| | Capacitación: Generalidades y requisitos fondo de la vivienda | 361 |
| | Capacitación: Programa tiempo libre | 363 |
| | Capacitación SIG | 902 |

| | |
|--|------|
| Capacitación: Ley de garantías, servidores públicos | 305 |
| Curso: Lengua de señas nivel 2 | 69 |
| Curso: Navegación básica en SAP | 141 |
| Curso: Procesamiento de información estadística | 402 |
| Capacitación: Contratación directa | 49 |
| Capacitación: Supervisión e Interventoría de los Contratos Estatales | 82 |
| Curso: Analítica de Datos para el sector Público | 166 |
| Conferencia: Prevención del consumo de alcohol y tabaco | 34 |
| Conferencia: Prevención del acoso laboral y sus modalidades | 61 |
| Conferencia: Día mundial sin tabaco | 66 |
| Conferencia: Adicciones Redes Sociales / Juegos Virtuales | 44 |
| Conferencia: Demandas emocionales en el trabajo | 26 |
| Curso: Licencia PLATZI | 1105 |
| Diplomado en gestión de la seguridad y salud laboral | 11 |
| Curso de Excel básico | 128 |
| Curso de Excel intermedio | 65 |
| Curso de Inglés Básico 1 | 86 |
| Curso de Inglés Básico 2 | 203 |
| Curso de Inglés Básico 3 | 111 |
| Curso Inglés Pre Intermedio Nivel 1 | 64 |
| Curso Inglés Pre Intermedio Nivel 2 | 180 |
| Capacitación: Declaración de renta sin interés | 129 |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----|
| | Charla: Finanzas emocionales | 50 |
| | Charla: Demandas Emocionales en el Trabajo | 64 |
| | Charla: 10 principios del buen trato | 127 |
| | Charla: Identificando riesgos en la vía para prevenir siniestros viales | 39 |
| | Charla: Prevención del riesgo público en actividades internas y salidas de campo | 70 |
| | Charla: Patologías, Afectación y Trastornos del Sueño | 94 |
| | Charla: Mentoría Neuróbicos | 103 |
| | Charla: Alimentación Sana y Consciente | 75 |
| | Charla: Prevención Riesgo Cardiovascular | 2 |
| | Charla: Convivencia Familiar y Laboral | 20 |
| | Charla: Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral | 52 |
| | Charla: Psicología de las Finanzas Personales | 80 |
| | Charla: Descubre tu Inteligencia Financiera | 61 |
| | Curso: Socialización Manual de Lineamientos de Accesibilidad Web | 76 |
| | Charla Después de la separación reconstruir el proyecto de vida | 86 |
| | Curso: Sincronía con mi Salud Mental | 70 |
| | Charla No Violencia | 4 |
| | Charla Biodanza | 8 |
| | Curso: Mecanismos jurídicos para el Control Social | 23 |
| Eje 2. Creación del valor público | Conferencia: Generalidades en el procedimiento de PQRSD y manejo de mercurio | 518 |

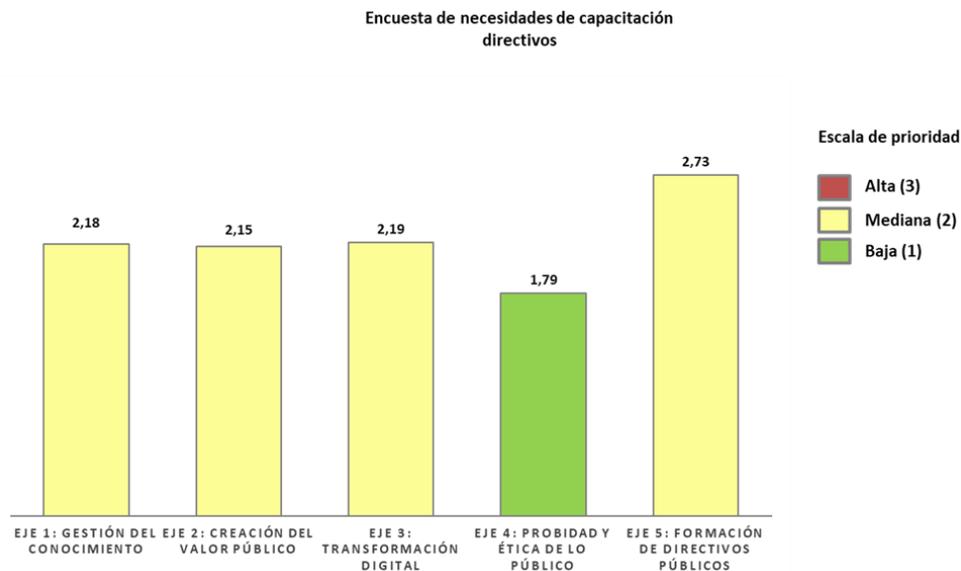
| | | |
|---------------------------------------|---|-----|
| | Conferencia: Manejo de la plataforma SECOP II | 274 |
| | Capacitación: Evaluación de desempeño laboral | 186 |
| | Inducción Servidores Públicos | 324 |
| | Capacitación en derecho disciplinario en la contratación | 51 |
| Eje 3. Transformación digital | Capacitación Power Bi Service | 186 |
| | Microsoft Platform | 97 |
| | Microsoft Power Bi Desktop | 59 |
| Eje 4. Probidad y ética de lo público | Capacitación Régimen Disciplinario De Servidores Públicos | 150 |
| | Diplomado Derecho Disciplinario | 331 |

5.7. Resultados encuesta de necesidades de capacitación a directivos del Departamento de Antioquia

Para la priorización de las temáticas que se definen en este documento del Plan Nacional de Capacitación 2024, se convocó a un equipo de profesionales de la Subsecretaría de Desarrollo del Talento Humano de la Organización, y se encuestó a todos los directivos de los Organismos, con sus respectivas dependencias, de los cuales respondieron 78 de ellos (ver anexo).

La encuesta aplicada a los directivos buscaba conocer sus necesidades de capacitación y la de sus colaboradores, de acuerdo con los cinco ejes temáticos y sus respectivos temas específicos, en los que se basó el Plan Institucional de capacitación 2023, que consistía en asignarles el nivel de prioridad que requería, siendo tres (3) la necesidad más alta y cero (0) la más baja, es decir, ninguna necesidad. Los resultados fueron:

Con respecto a la calificación que dieron a la importancia de cada eje temático: *Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público, y Formación de directivos*, en general, los calificaron con prioridad mediana (2), donde la puntuación más alta, casi de prioridad alta, la obtuvo el eje temático de **Formación de directivos**, con un puntaje de 2.73, en contraste con la baja prioridad que le asignaron al eje temático *Probidad y ética de lo público*, como puede observarse en la siguiente gráfica:

Tabla 6*Resultados encuesta de necesidades de capacitación a directivos*

Por otra parte, en lo que se refiere a los temas contenidos en cada uno de estos ejes, se destacan los siguientes resultados:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Procesamiento de datos e información
- Gestión de la información

Eje 2. Creación de valor público:

- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- Servicio al ciudadano

- Construcción de indicadores

Eje 3. Transformación digital:

- Apropiación y uso de la tecnología
- Automatización de procesos
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Manejo del tiempo

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

- Código de integridad
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Lenguaje no verbal.
- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).

Eje 5. Formación de directivos:

- Habilidades gerenciales
- Políticas públicas para directivos
- Gestión de Recursos
- Fundamentación jurídica
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)

Como consecuencia de lo anterior y teniendo en cuenta los nuevos ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, se realizó la priorización de las temáticas que orientarán el desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación 2024.

5.8. Necesidades agremiaciones sindicales

Se revisó el pliego de solicitudes del acuerdo colectivo suscrito entre la Gobernación de Antioquia y las organizaciones sindicales de empleados públicos, Asociación de Servidores Públicos de Antioquia (ADEA); Sindicato Nacional de Trabajadores de las Entidades y Empresas de Servicios Públicos del Estado, Delegadas o Particulares, Entes de Control Autónomos Territoriales de los Departamentos, Distritos, Municipios y Corregimientos de Colombia (SINTRAENTEDDIMCCOL); Sindicato de Servidores Públicos del Departamento de Antioquia (SINSERANT); Sindicato de Servidores Públicos de Colombia (SINSERPUCOL); y Sindicato Unitario Nacional del Trabajadores del Estado (SUNET), presentado conjuntamente por estas organizaciones sindicales ante la Entidad, con radicado de recibido No. 2023010088156 del 28/02/2023; con el fin de conocer las solicitudes específicas de formación y capacitación.

Este acuerdo en su artículo 15, Inclusión de temas en el Plan Institucional de Capacitación PIC, dice: “La Administración Departamental incluirá en el Plan Institucional de Capacitación PIC los temas finanzas personales y concurso de méritos (el tema de concurso de méritos queda condicionado a que exista programado un concurso público en la Gobernación de Antioquia por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil).

Forma de cumplimiento: Actualizar el PIC.”

Por otra parte, se convocó a las mismas organizaciones sindicales de empleados públicos para que participaran en la construcción del PIC enviando las necesidades de capacitación de cada una, obteniendo respuesta únicamente del *Sindicato Unitario Nacional del Trabajadores del Estado (SUNET)*, que específicamente solicitó los siguientes temas:

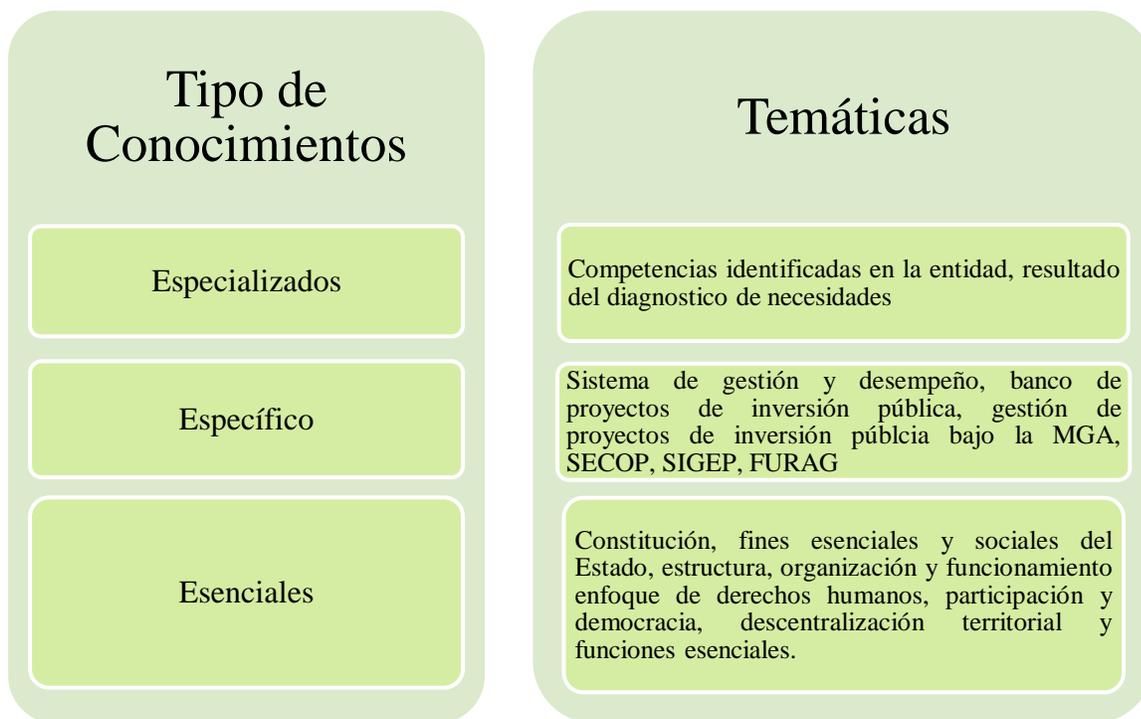
- Preparación hacia la convocatoria Antioquia 3
- Negociación colectiva empleados públicos.
- Sindicalismo básico.
- Medidas para disminuir el acoso laboral y sexual.
- Integridad y conflicto de interés
- Nuevo régimen disciplinario.
- Herramientas básicas de Excel.
- Evaluación del desempeño laboral.
- Plan de acción que permita disminuir las brechas encontradas en el ambiente laboral

6. Desarrollo del Plan Institucional de capacitación

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

Tabla 7

Tipo de conocimientos y temáticas



El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores, el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, que agrega valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones. A partir del año 2023, este PNFC estableció seis (6) nuevos ejes temáticos, que se presentan en el siguiente Gráfico:

Tabla 8

Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación

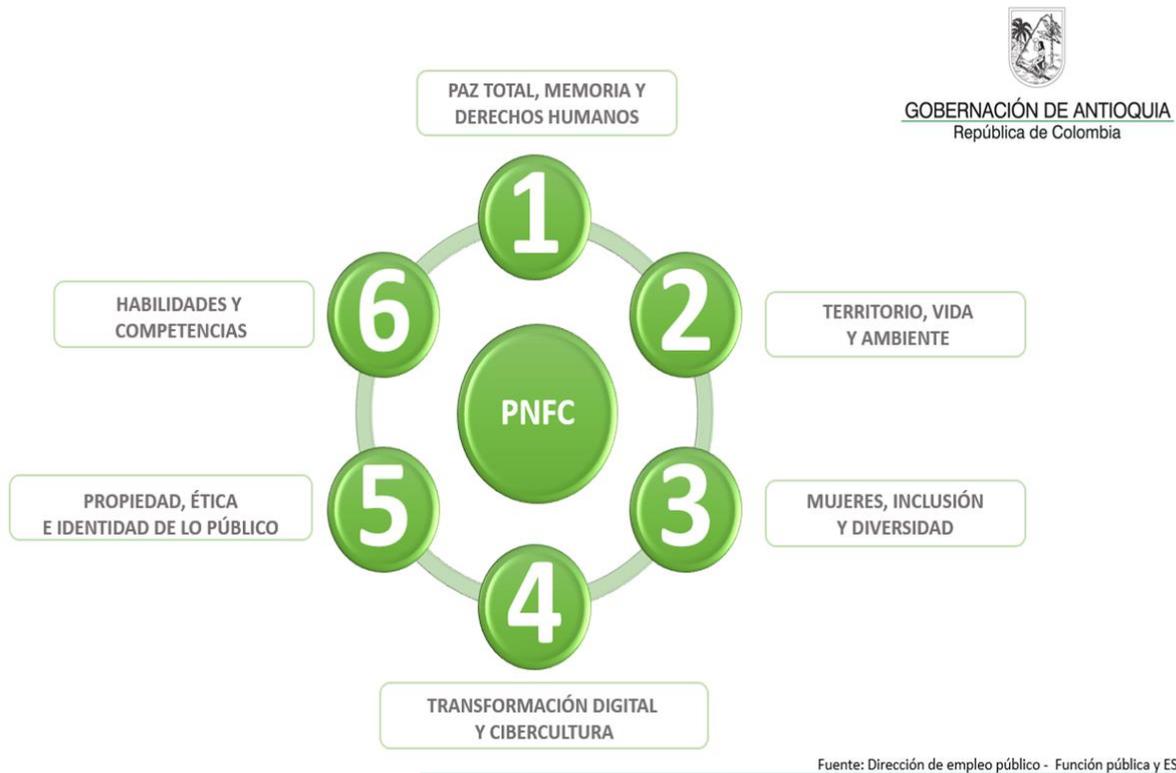


Tabla 9
Eje 1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

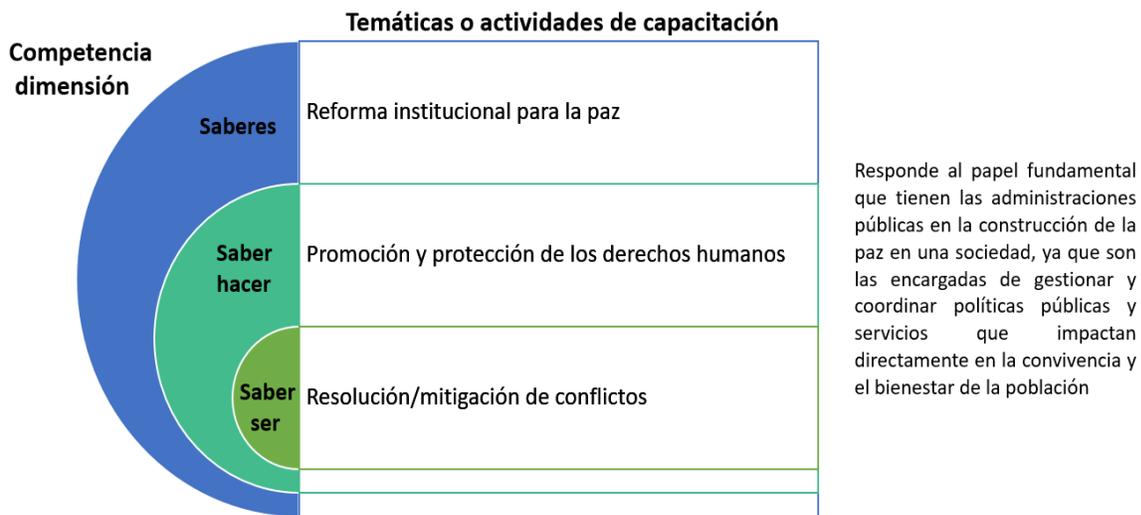
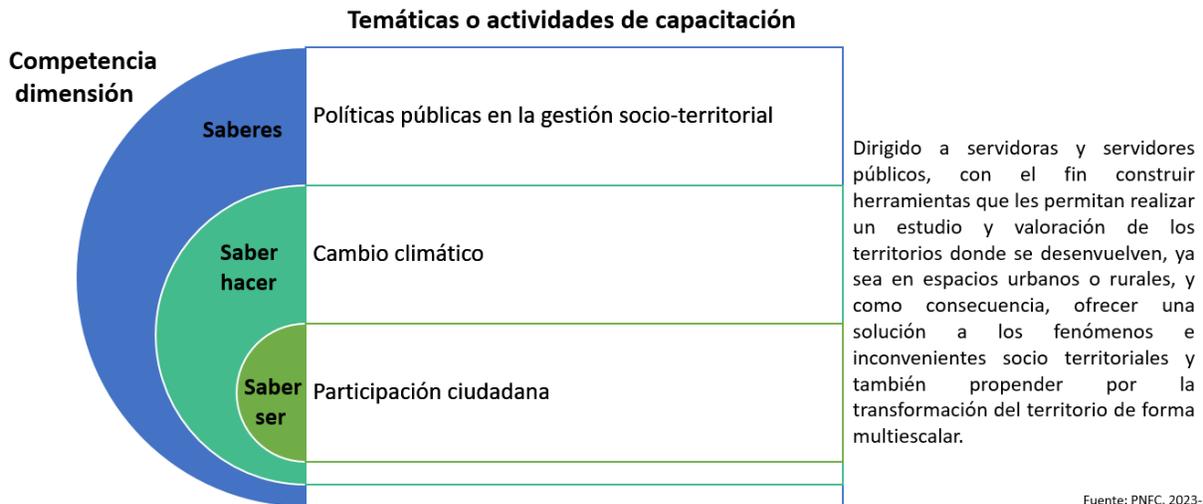


Tabla 10*Eje 2. Territorio, vida y ambiente*

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia**Tabla 11***Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad*

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

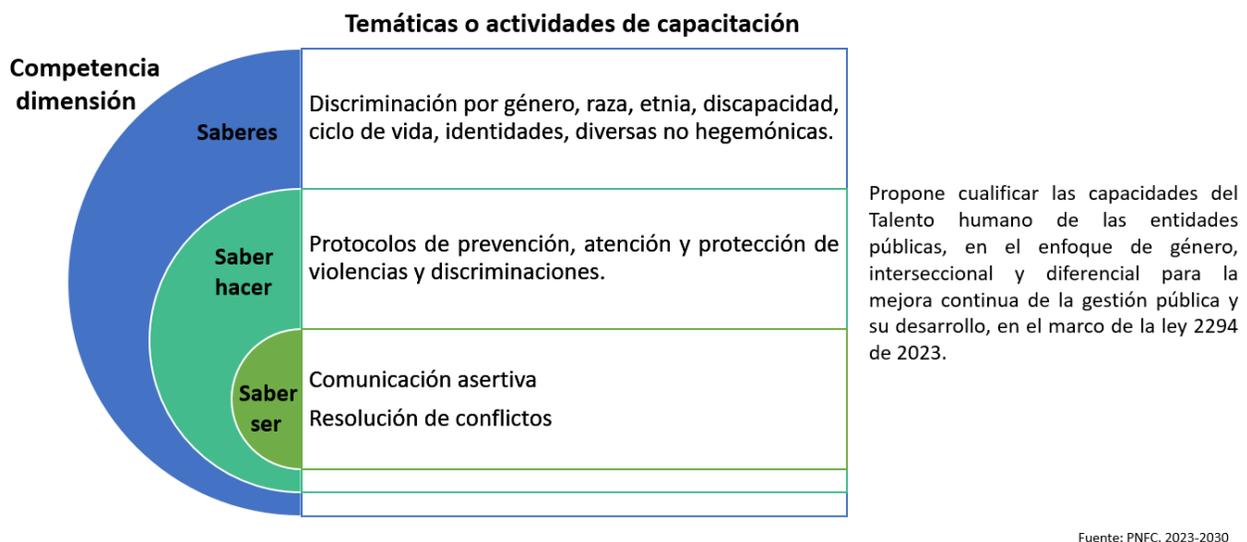
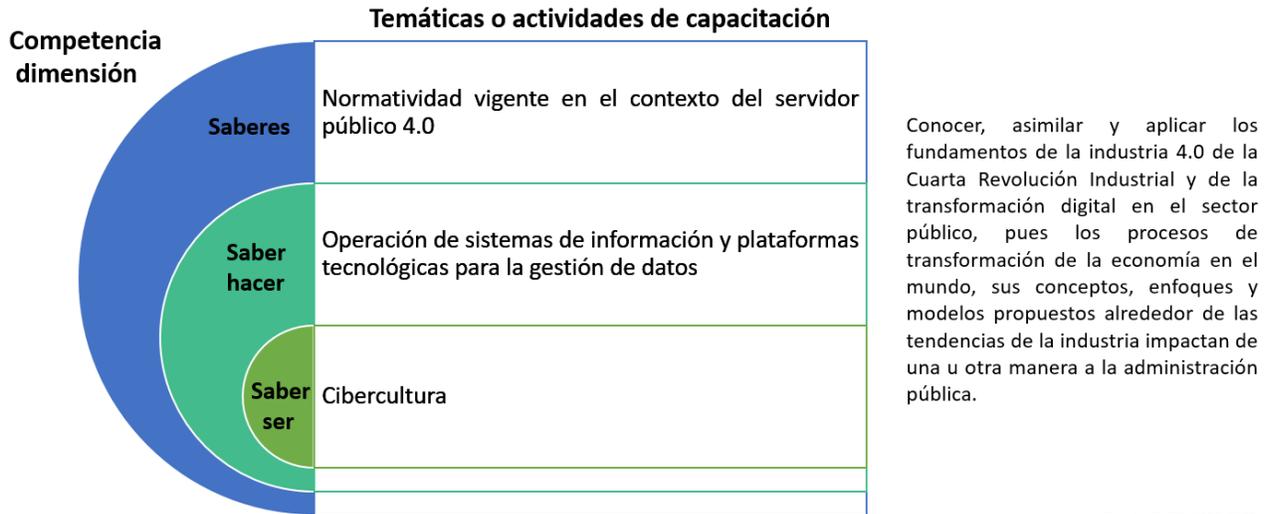
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Tabla 12*Eje 4. Transformación digital y cibercultura*

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



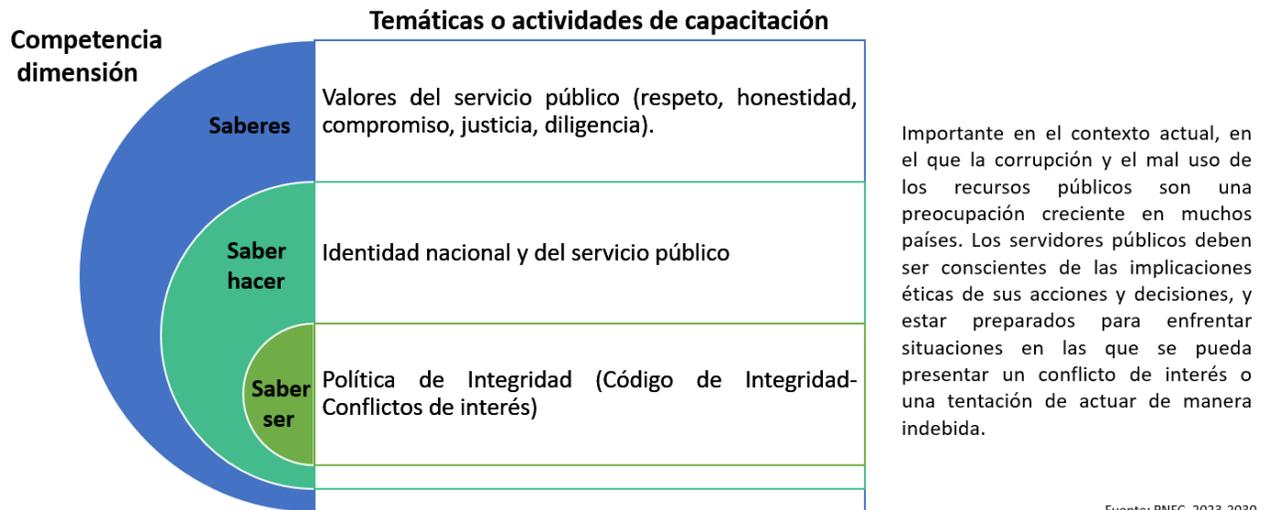
Fuente: PNFC, 2023-2030

Tabla 13*Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público*

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO



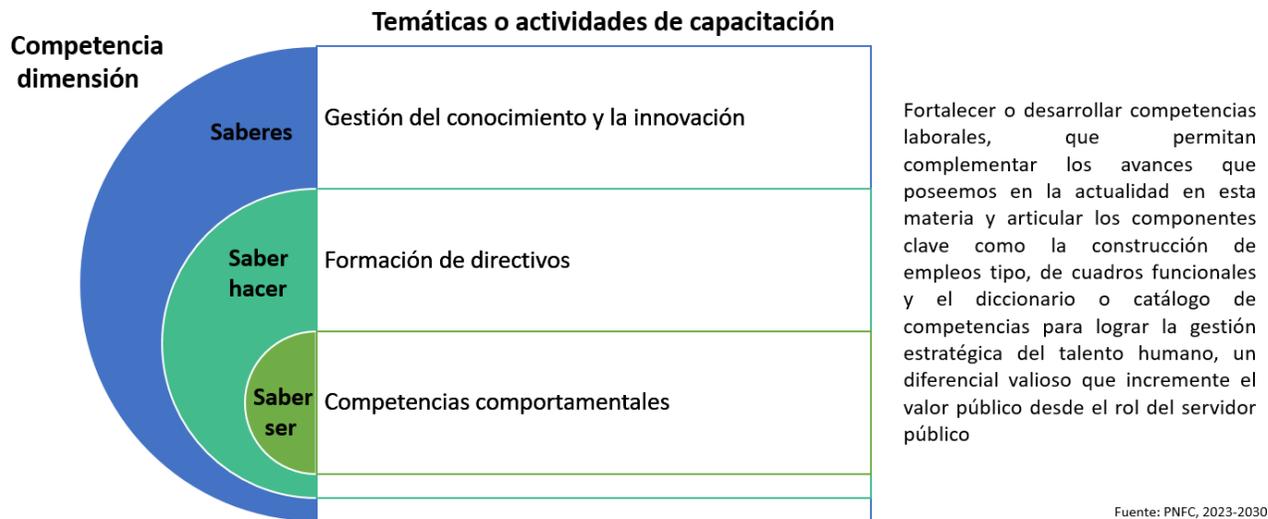
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



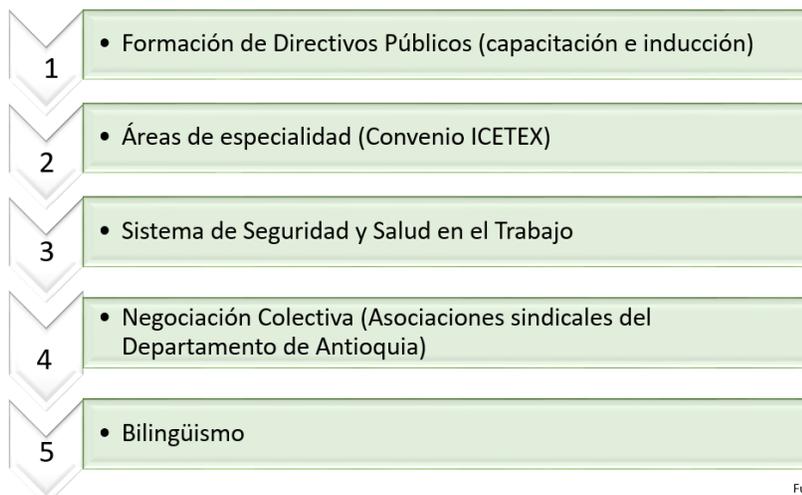
Fuente: PNFC, 2023-2030

Tabla 14*Eje 6. Habilidades y competencias*

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia**Tabla 15***Otros componentes del PIC*

Otros componentes del PIC

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Fuente PIC Departamento de Antioquia, 2023

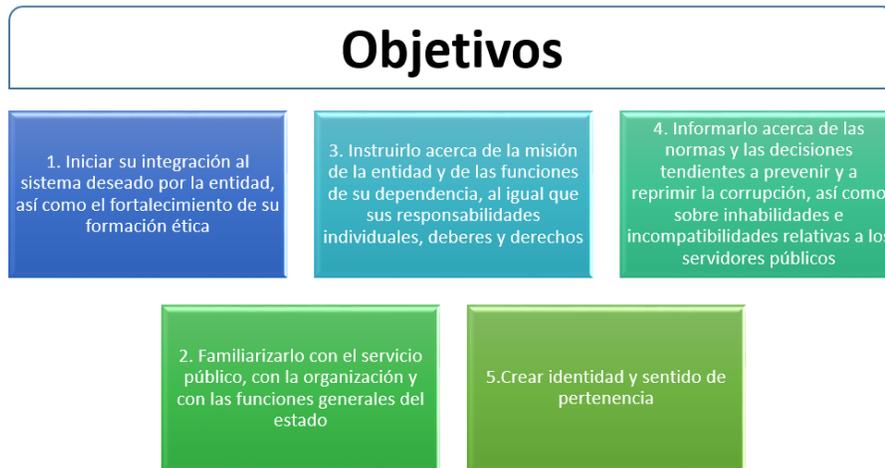
Tabla 16*Programa de inducción*

Programa de Inducción

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



Fuente: Función , 2023-2030

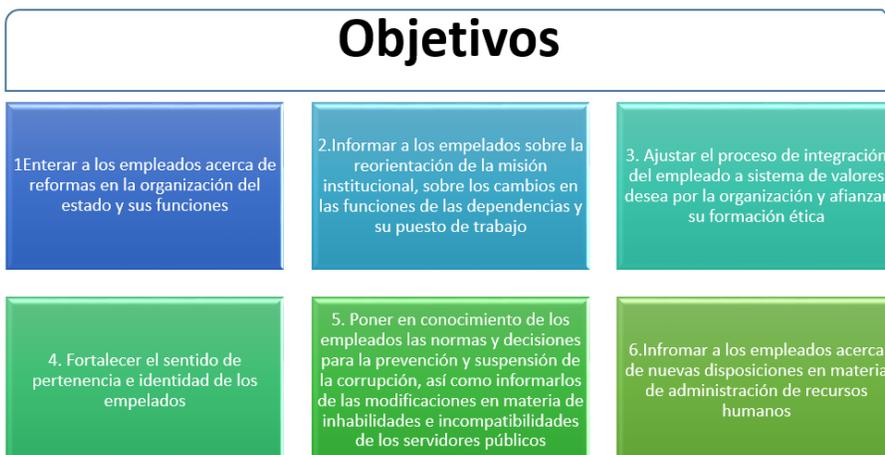
Tabla 17*Programa de reinducción*

Programa de Reinducción

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



7. Recursos

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024 será financiado a través del proyecto de inversión denominado: “Servidores competentes de la Gobernación de Antioquia”, con despliegue a todos los niveles de la estructura organizacional del Departamento de Antioquia, el cual cuenta inicialmente con los siguientes recursos, aclarando que podrán ser adicionados de acuerdo con la ejecución del Plan.

Tabla 18
Recursos

| ACTIVIDAD FINANCIADORA | VALOR ASIGNADO PARA LA VIGENCIA 2023 |
|---|---|
| Formular y desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el PIC | \$600.000.000 |
| ICETEX | \$100.000.000 |

8. Apoyo interinstitucional para la ejecución del plan

La Gobernación de Antioquia contará con el apoyo de las siguientes entidades para el desarrollo de su Plan Institucional de Capacitación:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Universidad de Antioquia
- Caja de Compensación Familiar de Antioquia – Comfama
- Entre otras que puedan cooperar.

9. Evaluación del Plan Institucional de Capacitación

Se dará aplicación al modelo para evaluar los planes de formación y capacitación, documento emitido por Función Pública (FP) en el año 2004, y actualizado en el 2008, el cual ha servido de referente en los diferentes entes territoriales. Este modelo de evaluación es el de Donald. L. Kirkpatrick, mismo que considera cuatro niveles de evaluación, cada uno de ellos relacionado con los componentes y elementos de la formación, así:

- **Nivel 1:** Evaluación de reacción/satisfacción. Ver formato FO-M1-P7-064 Evaluación de Programas de Capacitación.
- **Nivel 2:** Aprendizaje.
- **Nivel 3:** Transferencia. Ver formato FO-M1-P7-077 Plan de Entrega.
- **Nivel 4:** Resultados o impacto. Ver formato FO-M1-P7-066 Evaluación de Impacto de la Capacitación.

Basándose en las anteriores condiciones conceptuales, adoptadas también por Función pública (FP), para el PIC en la vigencia 2024 los indicadores que abordará la Gobernación de Antioquía serán:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción

- Formato de Evaluación de los programas de capacitación
- Listado de asistencia

Nivel 2: Aprendizaje

- Nro. de servidores participantes como mínimo en el 90% del proceso/ Nro. de servidores convocados para el proceso*100
- Aplicación de pretest y postest en las acciones funcionales.

Nivel 3: Transferencia

- Número de inducciones realizadas en el año.
- Número de servidores convocados/Número de servidores asistentes a las sesiones.

- Total de servidores que ingresen en el año/Total de servidores que asistan a las sesiones de inducción.

Nivel 4: Resultados o Impacto

- Porcentaje de participación de los organismos departamentales en las acciones del PIC
- Nro. de acciones formativas finalizadas exitosamente/Nro. de acciones formativas proyectadas
- Número de servidores que culmina exitosamente el proceso/Número de servidores convocados por proceso.
- Inversión financiera ejecutada/ Inversión financiera proyectada

Nota Aclaratoria

La Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, contribuyen al Proceso: “Desarrollo del Talento Humano”, y a su vez al procedimiento: “Gestión de la Formación Institucional”, y se acogen a los ejes temáticos plasmados en este Plan, no obstante, por tener presupuesto independiente, y necesidades específicas de capacitación tendrán un apartado donde estas se incluyan.

Elaboraron

Liliana María Soto Velásquez

Profesional Especializada

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Alexandra María Valencia Upegui

Profesional Especializada

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Beatriz Elena Pérez Pulgarín

Profesional Universitaria

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Silvia Helena Giraldo Jiménez

Auxiliar administrativa

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Ana María Granda Becerra

Practicante de excelencia profesional

Dirección Desarrollo del Talento Humano

Luz Mery Acevedo Marín

Profesional Universitaria

Dirección Desarrollo del Talento Humano

MARTHA PATRICIA CORREA TABORDA

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

RODRIGO ALBERTO MENDOZA VEGA

Subsecretario Talento Humano

SERGIO ANDRÉS VÉLEZ UPEGUI

Director Desarrollo del Talento Humano

7. Conclusiones

El proyecto de intervención en la Dirección de Desarrollo del Talento Humano de la Gobernación de Antioquia, el cual fue orientado al fortalecimiento de las habilidades de las y los servidores públicos mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) con vigencia del 2023 y la formulación para el que tendrá proyección de ejecución en el año 2024, refleja valiosos aprendizajes desde la perspectiva del trabajo social y el ejercicio de la profesión.

En primer lugar, el reconocimiento de la diversidad y la atención a equipos interdisciplinarios resaltan la importancia del enfoque inclusivo y colaborativo en el Trabajo Social. Este enfoque nos permite, como profesionales, el abordaje de diversas problemáticas de manera más integral y contextualizada, además de que da la oportunidad de reconocer la importancia de la utilización de los formatos de diagnóstico y el análisis de datos que se pueden recopilar con diversos métodos, que posibilita una práctica basada en la evidencia y la toma de decisiones informada, los cuales, son principios esenciales de nuestra profesión. Estos elementos permiten una comprensión profunda del contexto y las necesidades, facilitando la planificación estratégica y la implementación efectiva de intervenciones.

Desde una perspectiva personal, idealista y política, fue una grata sorpresa que en el proceso de identificación y recolección de información se pudiera evidenciar lo críticos que pueden ser las y los servidores públicos con su formación integral, además, de ver reflejado el enfoque social del actual Gobierno Nacional en los seis ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), lo que demuestra una conexión con las políticas y enfoques sociales del deber público, evidenciando la importancia de la contextualización y alineación con las estrategias nacionales desde una mirada social.

La consideración del servidor público como un sujeto político capaz de cuestionar prácticas institucionales y tomar decisiones éticas refleja un entendimiento profundo de la ética y la responsabilidad social, fundamentales en la formación y práctica del Trabajo Social, lo que se convierte en un deber ser de cada una y cada uno de los profesionales que, en contextos públicos y organizacionales puedan ver reflejada la teoría en la realidad dinámica en la que intervenimos.

Finalmente, la aspiración a fomentar una perspectiva crítica y transformadora en el diseño del PIC resonó fuertemente con los principios de la profesión en la academia, que, en constante dilema con la realidad, busca no solo abordar problemas sociales, sino también transformar las

estructuras y sistemas que generan desigualdades. Por esto, mi paso por la Gobernación de Antioquia y la implementación de este proyecto incorpora en mí aprendizajes valiosos, no solo desde el Trabajo Social, sino también desde la misma comunidad, las y los servidores públicos, donde destaco la importancia de la diversidad, la evidencia, la contextualización, la ética y la transformación social en la formulación y ejecución de intervenciones para mejorar la calidad de los servicios y el impacto en las comunidades.

8. Reflexiones

A partir de la experiencia de la práctica profesional de excelencia en Trabajo Social, desarrollada en la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, participando activamente en la Dirección de Desarrollo de Talento Humano, en el área de Capacitación, particularmente en la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 y la formulación del PIC para la vigencia del 2024 en la Gobernación de Antioquia, se pueden tener varias reflexiones sobre la importancia y el impacto del trabajo social en el contexto del sector público, puesto que los y las trabajadores sociales desempeñan un papel crucial en promover la inclusión y la colaboración entre equipos interdisciplinarios. Su capacidad para reconocer y valorar la diversidad de experiencias y perspectivas permite abordar las problemáticas de manera más integral y contextualizada. Esto es esencial para diseñar e implementar políticas y programas que sean sensibles a las diversas necesidades de la comunidad.

Asimismo, la intervención basada en la evidencia es una estrategia implementada para el desarrollo de la práctica profesional, puesto que parte de la utilización de métodos de diagnóstico y análisis de datos, un principio esencial de la profesión que se refleja en la formulación del PIC. Al basar las intervenciones con los sujetos en evidencias y datos concretos, los y las trabajadores sociales pueden asegurar que las decisiones y estrategias sean informadas y efectivas. Esto no solo mejora la calidad de los servicios públicos, sino que también fortalece la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público.

De acuerdo con lo anterior, la capacidad de contextualizar las intervenciones y alinearlas con las políticas nacionales es otro aspecto clave que debe tener en cuenta los y las trabajadoras sociales en su ejercicio en el sector público. La conexión con los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) demuestra la importancia de sincronizar las estrategias locales con las directrices nacionales, lo que asegura coherencia y relevancia en las acciones emprendidas. Por esto, los y las trabajadores sociales traen consigo una profunda comprensión de la ética y la responsabilidad social, elementos fundamentales en la formación y práctica de la profesión. En el sector público, esto se traduce en la capacidad de cuestionar prácticas institucionales y tomar decisiones éticas que beneficien a la comunidad. La consideración del servidor público como un sujeto político capaz de ejercer esta crítica es un aspecto transformador que puede influir positivamente en las prácticas y políticas institucionales.

El ejercicio de la profesión en el sector público no solo debe busca abordar problemas inmediatos, sino también transformar las estructuras y sistemas que generan desigualdades. Esta aspiración a fomentar una perspectiva crítica y transformadora resuena con los principios académicos del Trabajo Social y es crucial para generar cambios duraderos en la sociedad. La interacción constante con la comunidad y otros servidores públicos ofrece a los y las trabajadoras sociales oportunidades valiosas de aprendizaje y desarrollo profesional. Esta interacción permite comprender mejor las dinámicas sociales y las necesidades de la comunidad, lo que enriquece su práctica y contribuye a su crecimiento personal y profesional. Además, la implementación de proyectos como el PIC demuestra cómo los trabajadores sociales pueden impactar positivamente la calidad de los servicios públicos y, por ende, la vida de las personas.

En conclusión, el Trabajo Social en el sector público actúa como un agente de cambio, promotor de la inclusión, la ética y la justicia social. Su papel es esencial para garantizar que las políticas y programas públicos sean diseñados e implementados de manera efectiva, equitativa y basada en evidencia, siempre con una perspectiva crítica y transformadora que busque mejorar no solo las condiciones de vida inmediatas, sino también las estructuras subyacentes que perpetúan las desigualdades.

Referencias

- Barreto, C; Benavides, J; Garavito, A. & Gordillo, N. (2003). *Metodologías y métodos de trabajo social en 68 libros ubicados en bibliotecas de unidades académicas de trabajo social en Bogotá*. Universidad de la Salle, Facultad de Trabajo Social. Bogotá.
<https://acortar.link/xDbyRC>
- Camargo, F; Mora A; Peña, V; Molina, P; Guaje, J; López, M; Corredor, L; Villareal, E; Ramírez, L; Espinosa, H; Páez, M. & Torrejano, R. (2023) *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030*. Escuela de Alto Gobierno. Función Pública.
- Camargo, F; Mora A; Peña, V; Molina, P; Guaje, J; López, M; Corredor, L; Jiménez, N; Villareal, E; Ramírez, L; Espinosa, H; Páez, M. & Torrejano, R. (2023). *Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC*. Escuela de Alto Gobierno. Función Pública.
- Cifuentes, R. (2005). Conceptos para leer la intervención en trabajo social. *Revista Colombiana de Trabajo Social. No 20*, Cali, CONETS.
- Cifuentes, R. (s.f). *Aportes para “leer” la intervención de Trabajo Social*.
<https://acortar.link/uYfMr7>
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.
- Colombia. Presidencia de la República. (2005). *Decreto 1227 de 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Título V. Sistema nacional de capacitación y estímulos. Capítulo I Sistema nacional de capacitación. Artículo 65*. Función Pública.
- Colombia. Presidencia de la República. (2015). *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Función Pública.
- Colombia. Congreso de Colombia. (1998). *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*. Función Pública.

- Colombia. Congreso de Colombia. (2002). *Ley 734 de 2002: por la cual se expide el Código Disciplinario Único*. Función Pública.
- Colombia. Congreso de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Función Pública.
- Colombia. Congreso de Colombia. (2006). *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*. Función Pública.
- Colombia. Presidencia de la República. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998: por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Función Pública.
- Escalada, M; Fernández, S. & Fuentes, M. (2001). *El diagnóstico social: proceso de conocimiento e intervención profesional*. Buenos Aires; Espacio Editorial. P. 73 – 107.
- Función Pública. (s.f). *Funciones Generales*. <https://acortar.link/ojJeaB>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Departamentos Administrativos*. <https://acortar.link/pgoYWq>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Entes de control*. <https://acortar.link/t9kRn7>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Gerencias*. <https://acortar.link/mhKeHF>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Misión y Visión*. <https://acortar.link/vm7ApM>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Objetivos*. <https://acortar.link/72i1tC>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Principios y Valores*. <https://acortar.link/QWPxyt>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional*. <https://acortar.link/2VGXqj>
- Gobernación de Antioquia. (s.f). *Secretarías*. <https://acortar.link/cMyYwj>
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana, México. <https://acortar.link/Swa7cM>
- Rivera, F. & Cofre, E. (2012). *Las proyecciones del Trabajo Social contemporáneo: una observación desde la Teoría de los Sistemas Sociales*. Revista Trabajo Social. (83). P. 23 – 24. <https://acortar.link/6MVWHe>
- Soto, L; Valencia, A; Pérez, B; Giraldo, S; Granda, A & Acevedo L. (2024). *Plan Institucional de Capacitación*. Vigencia 2024. Gobernación de Antioquia.

Toro, D; Valencia, A & Gaviria, A. (2023). *Plan Institucional de Capacitación*. Vigencia 2023. Gobernación de Antioquia.

Travi, B. (2004). *El papel de la teoría en el proceso de elaboración de diagnósticos sociales y la construcción de la legitimidad de la intervención profesional*. 2004

Vélez, O. (2003). *Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y Tendencias Contemporáneas*. Editorial, espacio. Buenos Aires.

Anexos

- Solicitud a Directivos para identificación de necesidades de capacitación.
- Encuesta Necesidades de Capacitación a Directivos.