



# ALCALDIA DE PAMPLONA

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACIATACIONES 2020

Plan institucional de capacitaciones de conformidad con el decreto 1083 de 2015 Alcaldía de Pamplona.



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. DIAGNOSTICO DE CAPACITACION.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.1 Identificación de Áreas de Capacitación Operacional. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2 Identificación de Áreas de Capacitación Personal.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3 Identificación de Áreas de Capacitación Institucional.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. MARCO LEGAL.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3. OBJETIVOS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.1. Objetivo General.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.2 Objetivos Específicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4. ALCANCE .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.1 CONCEPTUALES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.2 PEDAGOGICOS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.1 Ciclo de Formación Orientado a Ejes Temáticos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.2 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación:.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.3 Eje 2: Creación de Valor Público: .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.4 Eje 3: Transformación Digital: .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.5 Eje 4: Probidad y Ética de lo Público: .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## INTRODUCCION

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Municipio de Pamplona, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2020; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

La alcaldía de pamplona ofrece a sus funcionarios un plan de formación y capacitación que busque el mejoramiento del desempeño laboral, por medio de la adquisición de conocimientos que incrementen las competencias laborales desarrollando actitudes y destrezas para cumplir con el objeto de su cargo y contribuir de manera eficiente y eficaz al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Un propósito de la alcaldía municipal es la generación de un clima organizacional idóneo que garantice la satisfacción de los usuarios y logro un sentido de pertenencia a la entidad y la total identificación como servidor público transparente y cumplidor de sus derechos y deberes.

Estas capacitaciones no están ligadas necesariamente a una inversión por parte del ente territorial, de manera mancomunada con entidades como la ESAP se desarrolla temáticas que buscan que los funcionarios asistentes, estén a la vanguardia de los temas del estado y abren espacio de formación para que su entorno y desempeño laboral sea el indicado en cada actividad asignada.

El plan institucional de capacitaciones incluye temas de inducción y re inducción, MIPG, gestión archivística, desarrollo de sistemas gerenciales, contratación estatal entre otros temas que complementan la información necesaria para el crecimiento personal y profesional de los funcionarios públicos.

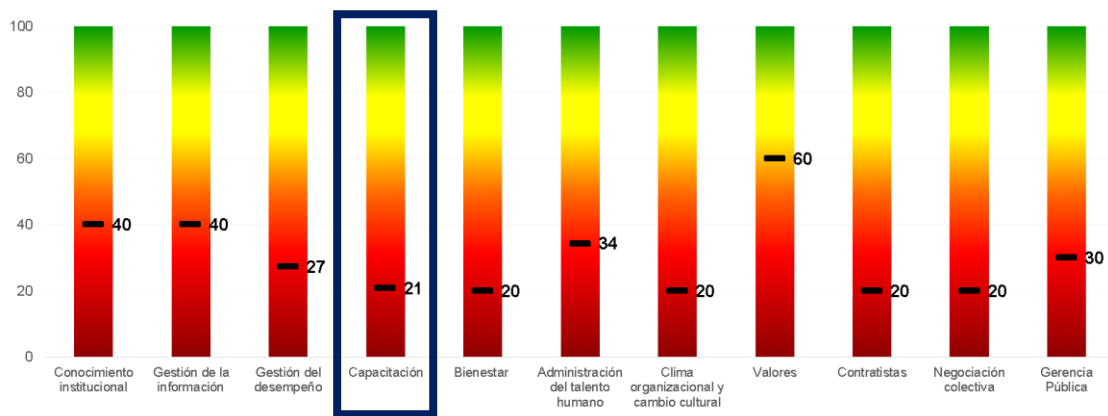


## 1. DIAGNOSTICO DE CAPACITACION

Una vez elaborada la matriz de Talento Humano para el año 2020 se identifica que sus componentes se han desarrollado de manera deficiente; el componente de desarrollo del servidor público muestra bajos niveles de impacto dejando en evidencia la carencia en la planeación y desarrollo de rutas de aprendizaje, conocimiento y gestión de la información que limitan el crecimiento integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Pamplona.

4

Categorías del componente DESARROLLO



Si bien es cierto, la Alcaldía de Pamplona realizó y aplicó el plan de capacitaciones 2019 en la entidad, este no tuvo el impacto deseado ya que prevaleció el ausentismo y el poco interés del servidor público en hacer parte activa de este proceso.

Por otra parte los recursos invertidos al desarrollo de este plan fueron limitados generando carencias que posteriormente se vieron reflejadas en la falta de conocimiento del servidor público para el desarrollo de sus actividades; a su vez la articulación con entidades que promueven estos servicios no fue la idónea.

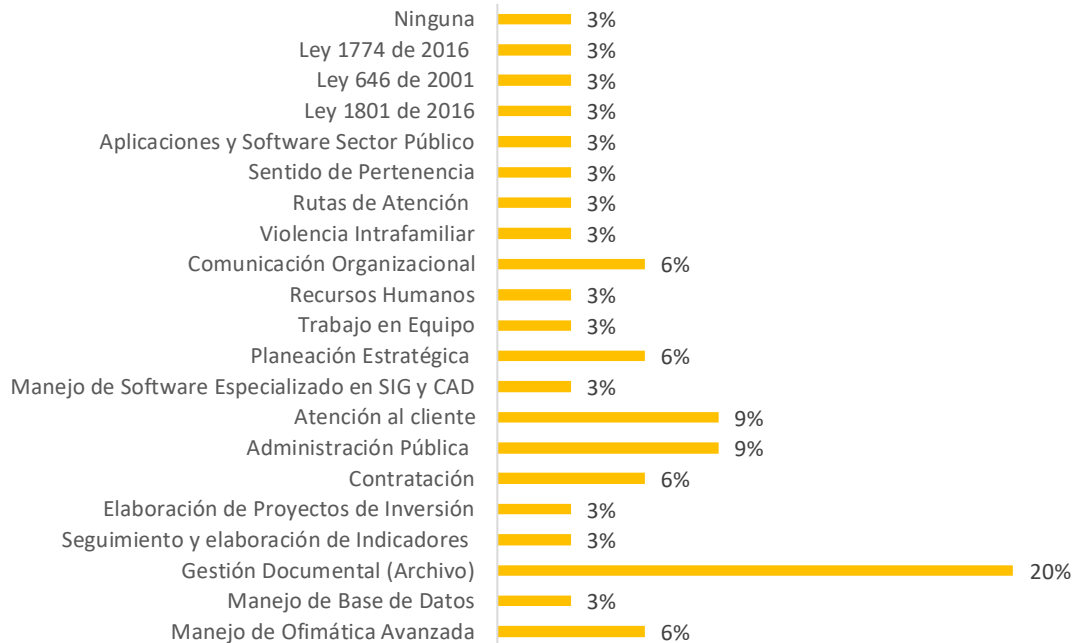
Sin embargo y en articulación con la función pública, el proceso de capacitación desarrollado tuvo en cuenta los ejes temáticos gestión del conocimiento, creación del valor público y gobernanza para la paz, generando un punto de partida para las necesidades de conocimiento para las siguientes anualidades.

La oficina de control interno en sus recomendaciones, reitera la implementación de instrumentos para medir el impacto en los procesos de formación y capacitación articulado con metodologías de recolección de información por medio de aplicación de encuestas a los servidores públicos y la conformación de grupos focales para las temáticas que se proyectan socializar.



## Identificación de Áreas de Capacitación Operacional.

### Capacitación Operacional



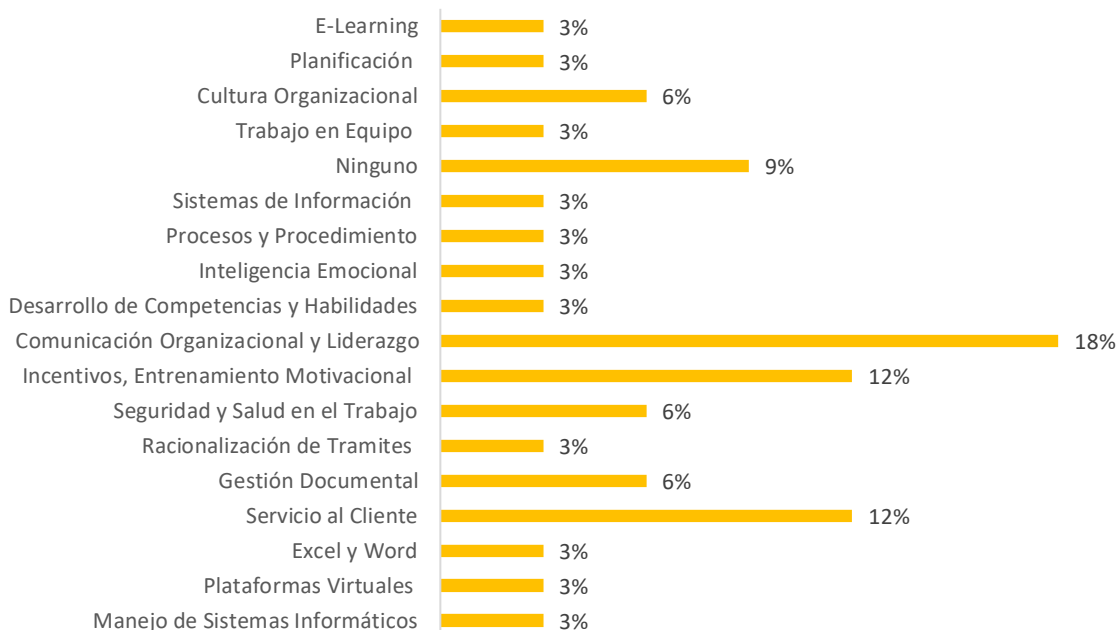
En relación con los aspectos consultados a los servidores públicos para el desarrollo del plan institucional de capacitación 2020 de la alcaldía de Pamplona, se evidencia que la gestión documental es de alta prioridad. El desconocimiento y aplicación del marco normativo de la ley de archivos se vuelve un punto crítico a implementar en el corto plazo; seguido a este, la atención al cliente y administración pública son aspectos que siguen en orden de puntuación con un 9% cada uno; la reingeniería a cada uno de los procesos y procedimientos de la entidad y la estructuración de los trámites y servicios muestran la necesidad de gestión del conocimiento constante y su articulación con el uso de nuevas tecnologías; con un 6% se encuentran los aspectos de comunicación organizacional, planeación estratégica, contratación y manejo de ofimática; una vez identificados y priorizados los aspectos de mayor incidencia, estos últimos toman alta relevancia ya que son complementarios y su conocimiento es de vital importancia para el correcto engranaje en los procesos y procedimientos proyectados en un rediseño institucional de la entidad.

Si bien están identificados aspectos críticos de bajo conocimiento en la entidad, la aplicación de los ejes temáticos propuestos por la función pública coadyuva a desarrollar un perfil del servidor público más estructurado con la capacidad de brindar soluciones a la comunidad desde las actividades propias de su cargo.



## Identificación de Áreas de Capacitación Personal.

### Capacitación Personal



A nivel personal los servidores públicos muestran su interés de conocimiento en el aspecto de comunicación organizacional y liderazgo con un nivel de participación de 18% entre los aspectos relacionados, el desarrollo de métodos asertivos de comunicación de la entidad junto con el correcto de trato entre servidores públicos brindan transparencia e información de calidad y motivacional para desarrollar las actividades.

Con un 12% de participación se encuentran: incentivos entrenamiento motivacional y servicio al cliente; el plan de bienestar e incentivos prioriza actividades encaminadas a la ruta de la felicidad buscando la calidad de vida del servidor, sin embargo su socialización y aplicación del marco de ley es desconocido por la entidad; frente al servicio al cliente se evidencia que los protocolos de comunicación de trámites y servicios están ausentes y esto genera traumatismos en la comunidad y desaciertos al transmitir la información.

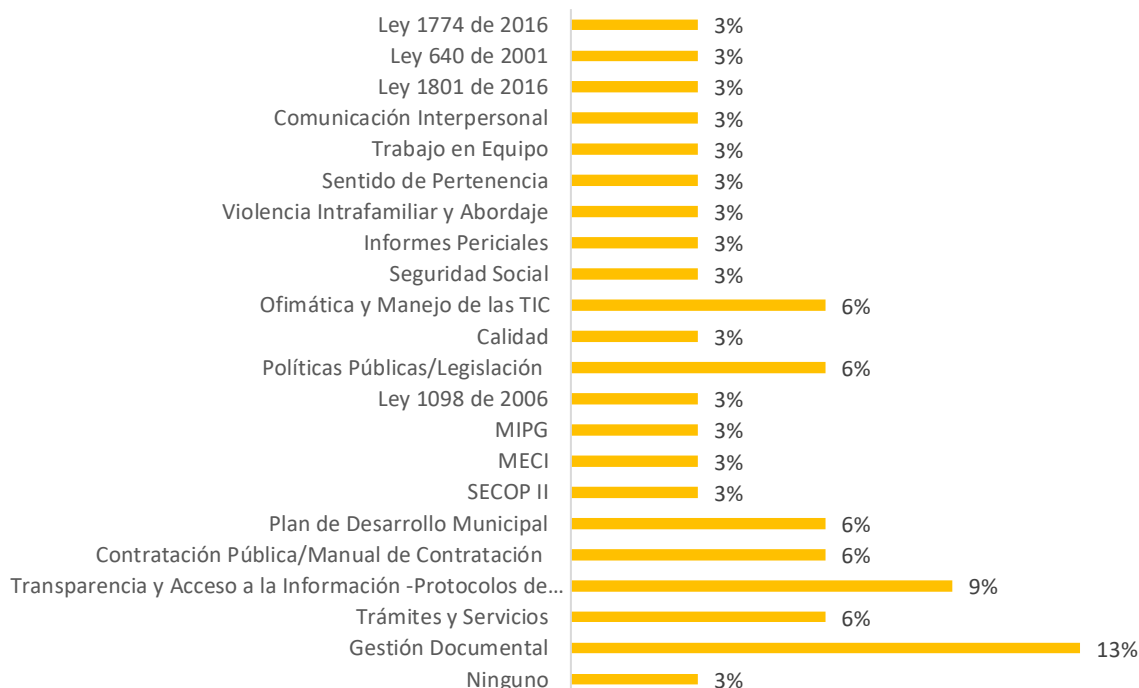
Con un 6% de participación se encuentra: cultura organizacional, seguridad y salud en el trabajo y gestión documental; aun no este implementada un cultura de trabajo por procesos y esto dificulta el desarrollo administrativo de la entidad, en varios aspectos es desconocida y de baja relevancia la seguridad y salud en trabajo



dejando al servidor público expuesto a situaciones que desmejoran su calidad de vida y su entorno laboral.

## Identificación de Áreas de Capacitación Institucional

### Capacitación Institucional



Gestión documental obtiene una participación del 13% siendo el mayor valor de los aspectos relacionados, al igual que el área de capacitación operacional toma gran relevancia debido a que no se cuenta con directrices claras frente al cumplimiento de la ley de archivos; por otra parte transparencia y acceso a la información con una participación del 9% refleja debilidades de comunicación con las partes interesadas; con una participación del 6% se encuentran ofimática y manejo de las TIC, políticas públicas, plan de desarrollo municipal, contratación pública y trámites y servicios, estos últimos aspectos funcionan de manera articulada y paralela a la gestión documental y transparencia y acceso a la información, se priorizan como herramientas base para un rediseño institucional.

Estas temáticas fueron recolectadas en cada una de las dependencias de la Alcaldía de Pamplona, atendiendo a las necesidades de conocimiento de sus servidores públicos e identificando oportunidades de mejora en las dependencias a su vez se



quiere promover el uso adecuado de las nuevas tecnologías que facilitaran el logro de los objetivos institucionales y la generación del valor público.

## 2. MARCO LEGAL

- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - *“Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”*

- ✓ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - *“Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*

Artículo 36 - *“Objetivos de la Capacitación.*

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

*Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”*





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

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”



“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, arto 2)

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

- ✓ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.** Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias. Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2014-2018.
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Contribuir al crecimiento personal y profesional de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona por medio de actividades de capacitación, formación y el fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas y conocimientos generando un óptimo rendimiento y actuando dentro del marco de las rutas de felicidad, crecimiento, calidad y de información contenidas en el MIPG.



### 3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer el marco estratégico del plan institucional de capacitaciones articulado con las directrices de la función pública (ciclo de formación).
- ✓ Identificar los ejes temáticos priorizados por el gobierno nacional para el desarrollo de la gestión del conocimiento
- ✓ Capacitar a los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona en los principales temas del estado que generen metodologías e instrumentos que hagan viable la autogestión, autocontrol y autorregulación.
- ✓ Fortalecer las capacidades individuales de los funcionarios de la alcaldía municipal, con miras a estandarizar procedimientos que incrementen la efectividad de la entidad.
- ✓ Promover el crecimiento profesional de los funcionarios ratificando el cumplimiento del código de integridad que rige al servidor público.
- ✓ Incrementar los conocimientos de los funcionarios públicos para la elaboración de propuestas innovadoras que coadyuven a la implementación de modelos de gestión.

## 4. ALCANCE

Quienes se beneficiaran del plan de formación y capacitación son todos los funcionarios de la alcaldía municipal de pamplona quienes tienen vínculo laboral en estado de provisionalidad, funcionarios de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y de carrera administrativa y los funcionarios vinculados por medio de contratos de prestación de servicios.

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS (POLITICA DE FORMACION)

### 5.1. CONCEPTUALES

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



- **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

## 5.2. PEDAGOGICOS

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

## 6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION

La Alcaldía Municipal de Pamplona a través de su Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, el debido seguimiento y el control de actividades de capacitación y formación para los funcionarios de la entidad, a través de la generación de conocimiento, el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que generen valor agregado a la entidad, logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales, la misión y visión.

En este orden de ideas se identifican variables que hacen parte de la solidificación de los perfiles de los servidores públicos de la alcaldía de Pamplona por medio del desarrollo de las competencias laborales; estas variables se pueden identificar como:

Políticas de Estado: Se establece la formación y capacitación como un derecho adquirido del servidor público a largo plazo dejando de lado las modificaciones



administrativas y cambios de gobierno sin ser objeto de conveniencias políticas de nuevos gobernantes.

Cultura ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar en el servidor público lo legítimo y o ético, lo que va de la mano con el cumplimiento de las leyes y el reglamento interno de trabajo; reafirmando que el servidor público debe ser un referente para la sociedad, por ende se debe generar la cultura de “hacer las cosas bien”; es por esto que la política de integridad del MIPG toma gran relevancia y su correcta adopción en la entidad es el inicio de una sociedad mas justa.

Los valores del servidor público: mediante la resolución 0431 de mayo de 2019 la alcaldía de Pamplona adopta el código de integridad del servidor público, en cumplimiento a la implementación del MIPG, con esto se busca el arraigo de los valores éticos y morales, generando un compromiso con la sociedad y consigo mismo al cumplimiento de los deberes y al respeto del marco de ley y políticas internas de la entidad.

La visión de desarrollo y equidad: como principio de igualdad la alcaldía tiene el objetivo de que todos tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

De las variables definidas se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso, temáticas organizacionales prioritarias para la alcaldía de pamplona en concordancia con directrices del Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional.

Motivados por el enfoque del talento humano propuesto por la función pública y dejando en evidencia que quienes generan los trámites y servicios son las personas se genera el siguiente ciclo de formación:



### Ciclo de Formación Orientado a Ejes Temáticos



Una vez definido el ciclo de formación acorde a las directrices impartidas por la función pública se establecen los ejes temáticos priorizados y se articulan acorde con las necesidades de gestión del conocimiento de la alcaldía de Pamplona.

En este orden ideas los ejes temáticos se establecen de la siguiente manera:





## Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Tomando como referencia la dimensión 6 del MIPG, su relevancia radica en que opera de forma transversal a las demás dimensiones ya que el conocimiento que produce la entidad es clave para el aprendizaje, evolución y retroalimentación; esta dimensión va articulada con el direccionamiento estratégico y planeación, gestión para el resultado con valores, evaluación de resultados, talento humano, control interno e información y comunicación.

15

Esta dimensión está compuesta por la siguiente política:

- Gestión del conocimiento y la innovación: Esta política nace con el fin de facilitar el aprendizaje y la adaptación a nuevas tecnologías y de articular el conocimiento de los servidores públicos a las diferentes dependencias de la entidad promoviendo mecanismos de innovación y desarrollo de soluciones eficientes en tiempo y recursos por medio de la implementación de cuatro ejes:
  - Generación y producción de conocimiento.
  - Herramientas para uso y apropiación.
  - Analítica institucional.
  - Cultura de compartir y difundir.

Una vez desarrollada la encuesta a los funcionarios públicos las temáticas a desarrollar en este eje son:

- ✓ Gestión Documental y Archivo.
- ✓ Atención al Cliente
- ✓ Administración Pública
- ✓ Comunicación Organizacional
- ✓ Planeación Estratégica
- ✓ Contratación
- ✓ Manejo Ofimática Avanzada

## Eje 2: Creación de Valor Público:

La alcaldía de Pamplona identifica y materializa el valor público a través de la entrega eficiente de trámites y servicios a sus partes interesadas, aunado a esto la ejecución eficiente de planes programas y proyectos por medio de un enfoque



estratégico priorizando calidad de vida a los ciudadanos y manteniendo la confianza y legitimidad por medio de estrategias de rendición de cuentas.

Su enfoque principal radica en los resultados obtenidos por medio de una operación basada en procesos, la interacción que tienen entre estos junto con la vinculación de otras organizaciones generan el valor público entre sí.

Es claro que la gestión pública implica contemplar acciones que ayuden a discernir y definir lo que el público prefiere y, por ende, lo que genera valor para el ciudadano. Obliga a los que ejercen responsabilidades públicas a estar pendientes de las percepciones y reacciones del público, para mantener diálogos en doble vía sobre lo que resulta valioso y lo que hay que repensar.

En la siguiente grafica se explica una perspectiva de generación de valor público:







Una vez desarrollada la encuesta a los funcionarios públicos las temáticas a desarrollar en este eje son:

- ✓ Comunicación Organizacional (Liderazgo)
- ✓ Incentivos, Entrenamiento Motivacional
- ✓ Servicio al Cliente
- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Gestión documental (Tablas de retención documental)

### **Eje 3: Transformación Digital:**

Uno de los principales retos de la administración pública radica en la implementación de nuevas tecnologías para el desarrollo de los trámites y servicios de la entidad organizando métodos de trabajo por medio de procesos digitalizados, el cambio organizacional y el uso adecuado de las tecnologías taren como consecuencia entidades más competitivas y con indicadores versátiles que paulatinamente minimizan niveles de riesgos administrativos.

El uso de las herramientas tecnológicas produce cambios en los procesos tradicionales y se vuelve un reto de la alcaldía de pamplona estar a la vanguardia de las directrices del gobierno nacional.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- ✓ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ✓ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado. - FUNCIÓN PÚBLICA - 5 7
- ✓ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ✓ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.



Sin embargo este eje temático debe atender a la dinámica propia de un ente territorial, alineada a la gestión del talento humano, a la realidad de la alcaldía de Pamplona y a la necesidad de conocimiento y capacitación de los servidores públicos.

Una vez desarrollada la encuesta a los funcionarios públicos las temáticas a desarrollar en este eje son:

- ✓ Gestión Documental (Digitalización)
- ✓ Transparencia y Acceso a la Información, Protocolos de Comunicación
- ✓ Ofimática y Manejo de las TIC
- ✓ Políticas Publicas
- ✓ Plan de Desarrollo Municipal
- ✓ Contratación (SECOP II, SIA OBSERVA)
- ✓ Trámites y Servicios.

#### **Eje 4: Probidad y Ética de lo Público:**

Es de aclarar que este eje es la obligación de un funcionario público para desempeñarse de forma honesta por medio de conductas idóneas cumpliendo las funciones de su cargo y prevaleciendo el interés de lo público sobre el privado.

La Alcaldía de Pamplona por medio de la resolución 0431 de mayo de 2019 hizo la adopción del código de integridad como mecanismo de garantía de la promesa que hace un servidor público al estado y a la ciudadanía al debido cumplimiento de su labor.

Dentro del marco de los aspectos éticos del servidor público está el cumplimiento de cinco componentes honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto que son promovidos por el DAFP, todos inmersos en el Código de Integridad, el cual debe ser socializado, adoptado por el servidor público e implementar la metodología de seguimiento.

Para la correcta implementación dentro de la entidad es conveniente que la alcaldía de Pamplona:

- Identifique los aliados clave de cada dependencia, comprometer a la alta dirección y contar con la coordinación de talento humano en la gestión de las actividades.
- Priorizar las actividades y desarrollar el material para la implementación.



- Socializar los documentos implementados por la entidad para inculcar el servir ético de los funcionarios.
- Adoptar con base en los parámetros el código de integridad junto con los principios de acción, lo que hago y lo que no hago, dentro de los cinco valores establecidos inicialmente.
- Elaborar un plan de trabajo para la correcta implementación del código de integridad en la alcaldía de Pamplona.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código de integridad garantizando el cumplimiento y la sensibilización de los funcionarios y generando valor público.

Una vez desarrollada la encuesta a los funcionarios públicos y en vista a las temáticas elegidas en cada dependencia se identifica la carencia de la adopción de los valores éticos que sean la ruta a seguir en la alcaldía de Pamplona, es por esto que la puesta en marcha de las actividades propuestas para la correcta adopción del código de integridad es el pilar para el desarrollo de este eje temático.

- ✓ Implementación del código de integridad en la Alcaldía de Pamplona por medio del desarrollo de las actividades propuestas en la caja de herramientas.