



## Circular Externa 100-023 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR EXTERNA 100-023 DE 2021

(Diciembre 16)

PARA: ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL, DISTRITAL Y MUNICIPAL DE LOS SECTORES CENTRAL Y DESCENTRALIZADO.

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: DESARROLLO DE PLANES INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN 2022, ATENDIENDO A LOS LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

FECHA: 16 de diciembre de 2021

Según el Decreto Ley [1567](#) de 1998 la capacitación tiene como objetivos, entre otros: Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores públicos, con el fin de aportar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte, el artículo [53](#) de la Constitución Política de 1991, reconoce la capacitación como un derecho laboral. Así mismo, la Ley [909](#) de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamenta les con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el crecimiento profesional de los servidores públicos.

En este sentido, el servidor público tiene en la era de la cuarta revolución industrial, de la sociedad de la información, del conocimiento y de los datos, el derecho y el deber de actualizar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas para aprovechar y poner al servicio del país, los recursos que surgen de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, con la finalidad de que se genere mayor valor público. En ese mismo orden de ideas, se hace necesario el desarrollo y la actualización de las competencias que le permitan gestionar su conocimiento, el de sus equipos de trabajo y el de la entidad a la que pertenece.

Por su parte, las entidades estatales de la rama ejecutiva del poder público, según lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004, deben a través de sus unidades de personal o quienes hagan sus veces, diseñar, implementar y evaluar sus planes institucionales de capacitación y formación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En concordancia con lo expuesto, a continuación, se recuerdan los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030, para efectos de que las entidades por una parte, realicen el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte, prioricen y adelanten acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores, en procura que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.

Eje 1. Gestión del Conocimiento:

*"La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)"* (Pública Función, 2020)

Este eje parte de la premisa de que las entidades tienen un talento humano, lleno de conocimientos, que debe ser preservado y que su fuga debe ser evitada. Además, dispone que debe propender porque ese conocimiento se encuentre debidamente documentado, para lo cual deben

construirse mecanismos para la captura, preservación y difusión de la memoria institucional y de los procesos relacionados con el servicio al ciudadano.

#### Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

Es importante resaltar este segundo eje, ya que en la estrategia territorial liderada por Función Pública se ha detectado la importancia y la necesidad, de que las entidades realicen capacitaciones que se orienten hacia la gerencia de proyectos públicos, la formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), la formulación de proyectos ,con financiación de cooperación internacional, esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano, gerencia de proyectos para el desarrollo, gestión de proyectos con metodologías como Building Information Modeling (BIM), Metodología de los cinco casos (5CM), Project Management Institute (PMI), modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés, catastro multipropósito , entre otros.

Es preciso destacar que la creación de valor conduce al fin último de la gestión pública que es la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

#### Eje 3. Transformación digital:

*"El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano". (Función Pública, 2020)*

Con la llegada de la pandemia, se ha acelerado el uso de las nuevas tecnologías como herramientas para el servicio público. La coyuntura ha demandado de las entidades cambios en su dinámica interior y hacia el exterior que implican contar con un fortalecimiento en el uso de las tecnologías emergentes y en el poder de los datos dar un paso hacia la digitalización de procesos, fortalecer su interconexión e interoperabilidad, y mirar hacia el conocimiento y uso del Big Data, del internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la inteligencia artificial y el Blockchain, entre otras tendencias tecnológicas. Estas herramientas son indispensables también para alcanzar una efectiva gestión del cambio y el desarrollo de competencia blandas y de aquellas que propendan por el respeto del medio ambiente y la reducción de la huella de carbono, lo que denota que la sociedad actual está exigiendo en la interacción con el Estado cambios paradigmáticos frente al servicio público. Esos cambios, guiados por la Cuarta Revolución Industrial implican la necesidad de desarrollar el talento humano hacia lo que la Función Pública ha denominado "servidor público 4.0"

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público: como principal rasgo de identidad de todo servidor público: Es claro que el servidor público debe ser coherente entre la misión del Estado, que es la primacía del interés general, y su comportamiento cotidiano debe reflejar la probidad y la ética en todas sus acciones En ese orden, el Código de Integridad Pública, brinda un alistamiento institucional para la implementación de los valores del servicio público, donde los servidores deben acoger, la transparencia como inherente a su comportamiento.

En atención a lo expuesto, se insta a las entidades y organismos del nivel nacional y del nivel territorial a formular sus Planes Institucionales de Capacitación (PIC), en el marco de su Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022, con atención a las necesidades particulares de sus entidades y sus metas, en consonancia con las funciones de las áreas de talento humano y de las oficinas de planeación y de aquellas que tengan relación directa con la proyección y ejecución de proyectos públicos y que son necesarias para la ejecución de los objetivos propuestos; atendiendo los ejes temáticos y actividades de capacitación, formación y entrenamiento contemplados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que se ha referido, recordando que las capacitaciones además deben ser valoradas como antecedente en los procesos de selección de acuerdo a las disposiciones contenidas en el decreto 1567 de 1998.

Por último, invitamos a todas las entidades a consultar el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%G3%83n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true>.

Cordialmente,

NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO

DIRECTOR

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Revisó: Daniel Araujo – Subdirector

Fecha y hora de creación: 2026-06-09 17:35:12